

Digitized by the Internet Archive  
in 2022 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761114677859>











CAI CS 25  
-A55

Government  
Publications

2172

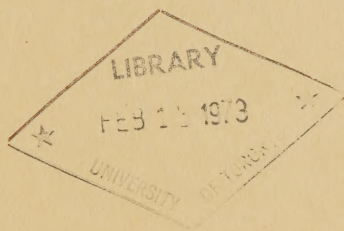
11000-21001  
CANADA

# Public Service Staff Relations Board

# Commission des relations de travail dans la Fonction publique

Fifth  
Annual Report  
1971•1972

Cinquième  
Rapport annuel  
1971•1972









CA1 CS 25  
-A55

# Public Service Staff Relations Board

# Commission des relations de travail dans la Fonction publique

Fifth  
Annual Report  
1971•1972

Cinquième  
Rapport annuel  
1971•1972





©  
Information Canada  
Ottawa, 1972  
Cat. No.: SR1-1972

©  
Information Canada  
Ottawa, 1972  
N° de cat.: SR1-1972

---

PUBLIC SERVICE  
STAFF RELATIONS BOARD

---

---

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE

---

Chairman – J. Finkelman, Q.C. / c.r. – Président  
Vice-Chairman – G.E. Gauthier, S.M. – Vice-président

Members Representing  
Employer Interest

Membres représentant  
les intérêts de l'employeur

C.P. Chaston, Toronto  
Miss/Mlle H. Cryderman, Vernon, B.C./C.-B.  
R. Doucet, Montreal  
Donald G. Pyle, Toronto

Members Representing  
Employee Interest

Membres représentant  
les intérêts des employés

S. Frankel, Hamilton  
E. Gosselin, Montreal  
E. O'Connor, Vancouver

Secretary – M. Garneau – Secrétaire  
Registrar – G.E. Plant – Greffier

---

PAY RESEARCH  
BUREAU

---

---

BUREAU DE RECHERCHES  
SUR LES TRAITEMENTS

---

Director – T.J. Wilkins – Directeur

---

PUBLIC SERVICE  
ARBITRATION TRIBUNAL

---

---

TRIBUNAL D'ARBITRAGE  
DE LA FONCTION PUBLIQUE

---

Chairman – René Lippé Q.C. / c.r. Montreal – Président  
Alternate Chairmen – Dr./Dr A.W.R. Carrothers, Calgary – Présidents suppléants  
Judge/Juge Walter Little, Parry Sound

Members Representing  
Employer Interest

Membres représentant  
les intérêts de l'employeur

Marius G. Bergeron, Q.C. / c.r., Montreal  
J.W. Henley, Hamilton  
R.G. Herbert, Vancouver  
I.M. MacKeigan, Q.C. / c.r. Halifax  
Jean Massicotte, Q.C. / c.r. Montreal  
F.W. Murray, Don Mills  
K.W. Preston, Toronto

Members Representing  
Employee Interest

Membres représentant  
les intérêts des employés

F. Chafe, Ottawa  
S.M. Jamieson, Vancouver  
W. Leonard, Regina  
M. Levinson, Toronto  
J.T. Montague, Downsview

---

GRIEVANCE ADJUDICATORS

---

---

ARBITRES DES GRIEFS

---

Chief Adjudicator – E.B. Jolliffe, Q.C. / c.r., Ottawa – Arbitre en chef  
Adjudicators – R.D. Abbott, Ottawa – Arbitres  
– H.W. Arthurs, Toronto  
– Gaston DesCôteaux, Ottawa  
– W.S. Martin, Q.C. / c.r., Winnipeg  
– P. Meyer, Montreal  
– R.J.S. Moir  
– K.E. Norman  
– P. Verge  
– J.F.W. Weatherill, Toronto

P.O. Box 1525  
Station B  
Ottawa, Ontario, Canada.  
K1P 5V2  
March 31, 1972

C.P. 1525  
Succursale postale «B»  
Ottawa (Ont.) Canada.  
K1P 5V2  
le 31 mars 1972



## TABLE OF CONTENTS

	Paragraph	Page
INTRODUCTION .....	1 – 7	10
APPLICATION .....		16
Public Service Staff Relations Act .....	8 – 9	
P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure .....	10	
ADMINISTRATION AND PERSONNEL .....		18
Public Service Staff Relations Board .....	11 – 13	
Public Service Arbitration Tribunal .....	14 – 15	
Adjudicators .....	16	
PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURIS- DICTION OF THE PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD .....		22
Certification .....	17	
Revocation of certification .....	18	
Post-certification designation of managerial or confidential persons .....	19	
Dispute process specification .....	20	
Objections to “designated” employees (section 79 of the Act) ....	21 – 25	
Complaints, and requests for remedial order under section 18 of the Act .....	26 – 27	
Strike declaration .....	28	
Consent to prosecute .....	29 – 30	
Extension of period for implementing collective agreement or arbitral award .....	31 – 32	
Application for enlargement of time (section 6(2) of P.S.S.R.B. Regulations) .....	33	
Questions of law or jurisdiction .....	34	
Request for review of Board’s decision (section 25 of the Act) ...	35	
Applications under section 33 of the Act .....	36	
PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURIS- DICTION OF THE CHAIRMAN OF THE PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD .....		32
Mediators and conciliators .....	37 – 41	
Conciliation boards .....	42 – 43	
PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURIS- DICTION OF THE PUBLIC SERVICE ARBITRATION TRIBUNAL ...	44 – 47	36
PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURIS- DICTION OF THE ADJUDICATORS .....	48 – 58	40

## TABLE DES MATIÈRES

	Paragraphe	Page
INTRODUCTION .....	1 – 7	11
CHAMP D'APPLICATION .....		17
Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique .....	8 – 9	
Règlement et règles de procédure de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique .....	10	
ADMINISTRATION ET PERSONNEL .....		19
Commission des relations de travail dans la Fonction publique ....	11 – 13	
Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique .....	14 – 15	
Arbitres .....	16	
PROCÉDURES ÉTABLIES EN VERTU DE LA LOI ET RESSORTISSANT À LA COMPÉTENCE DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE .		23
Accréditation .....	17	
Annulation de l'accréditation .....	18	
Désignation postérieurement à l'accréditation de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles .....	19	
Spécification de la méthode de règlement des différends .....	20	
Opposition à la liste des employés « désignés » (article 79 de la Loi) .	21 – 25	
Plaintes et demandes d'ordonnance réparatrice produites en vertu de l'article 18 de la Loi .....	26 – 27	
Déclaration relative à une grève .....	28	
Autorisation de poursuivre .....	29 – 30	
Prolongation du délai de mise en œuvre d'une convention collective ou d'une décision arbitrale .....	31 – 32	
Demande de prolongation de délai (article 6 (2) du Règlement et règles de procédure de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique) .....	33	
Questions de droit ou de compétence .....	34	
Demande de révision d'une décision de la Commission (article 25 de la Loi) .....	35	
Demandes produites en exécution de l'article 33 de la Loi .....	36	
PROCÉDURES ÉTABLIES EN VERTU DE LA LOI ET RESSORTISSANT À LA COMPÉTENCE DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE .....		33
Les médiateurs et les conciliateurs .....	37 – 41	
Bureaux de conciliation .....	42 – 43	
PROCÉDURES ÉTABLIES EN VERTU DE LA LOI ET RESSORTISSANT À LA COMPÉTENCE DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE LA FONCTION PUBLIQUE .....	44 – 47	37
PROCÉDURES ÉTABLIES EN VERTU DE LA LOI ET RESSORTISSANT À LA COMPÉTENCE DES ARBITRES DES GRIEFS .....	48 – 58	41

## TABLE OF CONTENTS (cont'd)

	Paragraph	Page
SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN BOARD DECISIONS .....		46
Proof that majority of employees in bargaining unit wish an employee organization to represent them .....	59	
Persons employed in a managerial or confidential capacity .....	60 – 65	
Designation of employees under section 79 of the Act .....	66 – 68	
Unfair practices .....	69 – 73	
Declaration that strike unlawful .....	74 – 78	
Application for consent to prosecute .....	79 – 81	
Remedy available on application to Board under section 18 of the Act .....	82	
References on questions of law or jurisdiction under section 23 of the Act .....	83 – 84	
SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS.....	85	62
General .....	86	
Issues not within the scope of bargaining .....	87	
Issues within the scope of bargaining .....	88	
Issues not within the scope of bargaining but referable to a conciliation board .....	89 – 90	
SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN AWARDS OF THE PUBLIC SERVICE ARBITRATION TRIBUNAL .....		70
Subject-matter of arbitral award .....	91 – 93	
General .....	94 – 95	
SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS .....		76
Questions of status and jurisdiction .....	96 – 105	
Disciplinary action .....	106 – 108	
Interpretation of agreements .....	109 – 118	
Enlargement of prescribed times .....	119	
References under section 98 of the Act .....	120 – 121	
Questions of law or jurisdiction .....	122	
COURT DECISIONS OF INTEREST .....	123 – 124	92
PAY RESEARCH BUREAU .....		94
Introduction .....	125 – 126	
Advisory Committee on Pay Research .....	127	
The 1971-72 survey program .....	128 – 130	
Research activities .....	131	
Public service data .....	132	
Cooperative arrangements .....	133 – 137	
Distribution of reports .....	138	
Confidentiality of information .....	139	

## TABLE DES MATIÈRES (suite)

	Paragraphe	Page
IMPORTANTS PRINCIPES ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION .....		47
Preuve indiquant que la majorité des employés d'une unité de négociation désire que l'association d'employés les représente . . .	59	
Personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles .	60 – 65	
Désignation d'employés en application de l'article 79 de la Loi . . .	66 – 68	
Pratiques déloyales .....	69 – 73	
Déclaration d'illégalité d'une grève .....	74 – 78	
Demande d'autorisation de poursuivre .....	79 – 81	
Redressement pouvant être obtenu à la suite d'une demande formulée à la Commission aux termes de l'article 18 de la Loi . . .	82	
Question de droit ou de compétence renvoyée aux termes de l'article 23 de la Loi .....	83 – 84	
PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION .....	85	63
Généralités .....	86	
Questions exclues de la négociation .....	87	
Questions incluses dans le cadre de la négociation .....	88	
Questions exclues du cadre de la négociation, mais pouvant être renvoyées à un bureau de conciliation .....	89 – 90	
QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE LA FONCTION PUBLIQUE .....		71
Objets de la décision arbitrale .....	91 – 93	
Généralités .....	94 – 95	
QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES .....		77
Questions portant sur la qualité d'employé et sur la compétence .....	96 – 105	
Mesures disciplinaires .....	106 – 108	
Interprétation de conventions .....	109 – 118	
Prolongation des délais impartis .....	119	
Renvois aux termes de l'article 98 de la Loi .....	120 – 121	
Questions de droit ou de compétence .....	122	
DÉCISIONS DE TRIBUNAL DIGNES DE REMARQUE .....	123 – 124	93
BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS .....		95
Introduction .....	125 – 126	
Comité consultatif de recherches sur les traitements .....	127	
Programme d'enquêtes (1971-1972) .....	128 – 130	
Travaux de recherches .....	131	
Données relatives à la Fonction publique .....	132	
Accords de collaboration .....	133 – 137	
Diffusion des rapports .....	138	
Caractère confidentiel des données .....	139	



## TABLE OF CONTENTS (concl'd)

	Page
APPRECIATION .....	100
APPENDICES .....	102
I. The five-year picture	
II. Summary of reports issued by the Pay Research Bureau	

## TABLE DES MATIÈRES (fin)

	Page
APPRÉCIATION .....	101
APPENDICE .....	103
I. Bilan des cinq années	
II. Résumé des rapports publiés par le Bureau de recherches sur les traitements	

# FIFTH ANNUAL REPORT OF THE PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

for the period ended March 31, 1972

## INTRODUCTION

1. The Public Service Staff Relations Board passed its fifth birthday in the year under review. It began its life in March 1967, when the Public Service Staff Relations Act came into force. In 1967, the principal item of business was consideration of applications from employee organizations that were seeking to be certified as bargaining agents for the various occupational groups of public servants. During the first year, the Board was called on to deal with 96 such applications. Last year, it received only one. At the beginning of the year under review, bargaining agents had already been certified for all but a few groups. Total employees in these residual groups probably would not exceed 2,000, or about one per cent of employees in the departments and agencies to which the Public Service Staff Relations Act applies. In the previous 12 months or so, most applications for certification had proposed bargaining units that would have represented subtractions, or "splinters", from existing bargaining units.<sup>1</sup>

2. The trends in the business of the Board observed in 1970-1971 continued in 1971-1972. The Board again found itself increasingly occupied with determinations of managerial or confidential "exclusions"<sup>2</sup> (in cases where a bargaining agent objected to updating lists proposed by the employer), designation of employees whose duties are essential to the safety or the security of the public, questions of law or jurisdiction related to arbitration or adjudication referrals, and applications for consent to prosecute.

3. The vacancy created by the death of Andy Andras in May, 1971, which remained unfilled for the balance of the year, together with the occasional illness of some and the non-availability of other members of the Board made it difficult in some decisions for the Board to benefit from the collective insights and judgment of a broadly based membership. Following commencement of a strike of employees in the electronics group, the employer in three separate applications sought consent to prosecute 163 "designated employees" for allegedly participating in a strike in contravention of the prohibition of paragraph 101 (1) (c) of the Act, the first case of this kind to come before this Board.<sup>3</sup> In two other associated cases the employer sought consent to prosecute the employee organization concerned and eight of its officers for alleged contravention of the prohibition in section 102 of the Act. It

---

<sup>1</sup>A general view of the activities of the Board and the other authorities established by the Act, for the five-year period ending March 31, 1972, is given in Appendix I.

<sup>2</sup>For a general description of these "exclusions" see *First Annual Report*, page 10, wherein it is noted that persons employed in a managerial or confidential capacity do have rights under the grievance process established under the Act.

<sup>3</sup>There had been previous applications for consent to prosecute relating to other paragraphs of section 101, but this was the first relating to paragraph 101 (1) (c).

# CINQUIÈME RAPPORT ANNUEL DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

pour la période terminée le 31 mars 1972

## INTRODUCTION

1. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique a célébré son cinquième anniversaire au cours de l'année qui fait l'objet du présent rapport. Elle a vu le jour en mars 1967 lors de l'entrée en vigueur de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. En 1967, sa principale préoccupation a été d'étudier les demandes provenant d'associations d'employés qui voulaient être accréditées comme agents négociateurs des différents groupes d'occupation auxquels appartiennent les fonctionnaires. Au cours de cette première année, la Commission a eu à se prononcer sur 96 demandes de cette nature. L'an dernier, elle n'en a reçu qu'une seule. Au début de l'année à l'étude, des agents négociateurs avaient déjà été accrédités pour presque tous les groupes. Le nombre total des employés appartenant aux groupes non encore accrédités n'excéderait probablement pas 2,000, soit environ un pour cent des employés répartis dans les ministères et organismes et visés par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Durant les 12 mois précédents, dans la plupart des demandes d'accréditation on avait proposé des unités de négociation qui auraient représenté des groupes détachés (autrement dit, des « fragments ») des unités de négociation déjà existantes.<sup>1</sup>

2. Les tendances constatées quant aux activités de la Commission en 1970-1971 ont continué de se manifester en 1971-1972. La Commission a encore dû consacrer une partie toujours plus grande de son temps pour se prononcer sur des « exclusions »<sup>2</sup> de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles (dans le cas où un agent négociateur formait opposition aux listes mises à jour proposées par l'employeur) et s'occuper de la désignation d'employés dont les fonctions sont essentielles à la sûreté et à la sécurité du public, des questions de droit ou de compétence relatives à l'arbitrage des griefs ou au renvoi au Tribunal d'arbitrage et des demandes d'autorisation de poursuivre.

3. Le vide créé par la mort, en mai 1971, de feu Andy Andras dont le poste n'a pas été comblé pendant le reste de l'année, en même temps que les maladies et l'indisponibilité, parfois, de certains membres de la Commission n'ont pas permis à celle-ci, dans certaines décisions, de profiter pleinement de la perspicacité et du discernement plus grands dont ferait assurément preuve un groupe de membres plus nombreux. Après le début d'une grève déclenchée par des employés du groupe de l'électronique, l'employeur a demandé, dans trois demandes distinctes, l'autorisation de poursuivre 163 « employés désignés » qu'il accusait d'avoir participé à une grève, en contravention des interdictions stipulées à l'alinéa 101(1)c) de la Loi; cette affaire était la première du genre dont a été saisie la Commission<sup>3</sup>. Dans

<sup>1</sup> Un aperçu général de l'activité de la Commission et des autres autorités compétentes, nommées en vertu de la Loi pour une période de cinq ans se terminant le 31 mars 1972, figure à l'appendice I.

<sup>2</sup> Pour une description générale de ces « exclusions », voir le *Premier rapport annuel*, page 11, où on fait observer que les personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles ont des droits aux termes de la procédure applicable aux griefs établie conformément aux dispositions de la Loi.

<sup>3</sup> D'autres demandes avaient déjà été présentées en vue d'obtenir l'autorisation d'intenter des poursuites aux termes des différents alinéas de l'article 101, mais il s'agissait de la première affaire portant expressément sur l'alinéa 101(1)c).



was obvious at year's end that these cases would take a great deal of the Board's time over the next few months, but the full extent was not to become apparent until after the first few hearings.<sup>4</sup>

4. Some types of cases tend in total to consume a disproportionate amount of time compared with other cases because of the problems involved in arriving at a decision on complex legal issues, as for example, in references to the Board of questions of law and jurisdiction under section 23 of the Act, the number of which has been growing steadily over the years.<sup>5</sup> The consideration of such cases by the Board, following the hearing, and the drafting of reasons for the Board's decisions in such cases claim a good deal of time. In addition, other demands on the Chairman and the Vice-Chairman pose difficulties. The more they are required to preside at hearings and to attend other meetings of the Board, the less time they have available to devote to other functions, which in themselves have been claiming increasing attention. The Chairman, for example, is under the Act the chief executive officer for the Board and is separately authorized to administer a number of the dispute resolution provisions. Some of the Chairman's functions in connection with dispute resolution have, in practice, been delegated to the Vice-Chairman who also bears a major administrative responsibility as Chairman of the Advisory Committee on Pay Research. It will be noted that the Public Service Staff Relations Act limits the appointment to the Board of non-representative members to a Chairman and one Vice-Chairman.

5. In respect of statutory functions within the jurisdiction of the Chairman of the Public Service Staff Relations Board, there was a continued increase in cases of third party assistance in negotiation disputes, usually following requests for arbitration or a conciliation board or for a conciliator.<sup>6</sup>

6. A change in the previous trend was observed in the adjudication case load, which levelled off after a gradual four-year rise.<sup>7</sup>

7. There was a noticeable swing during the year to the conciliation board process of dispute resolution.<sup>8</sup> The bargaining agent for seven bargaining units, comprising approximately 27,000 employees, served notice on the Board that it had altered the process for resolution of disputes applicable to those bargaining units from referral to arbitration to

---

<sup>4</sup> The Board found it necessary to devote 42 sitting days, from early March to early August 1972, hearing evidence and argument. The hearings took place in Ottawa, Montreal, Toronto, Vancouver and St. John's. The number of days taken by the *hearings* and the non-availability of some members left the Board virtually no time for hearing other cases for a period of over four months. It should be noted that the Criminal Code (subsection 721 (2)) requires that prosecution proceedings be instituted within six months from the time of the alleged offences. This requirement fixed a rigid deadline for the disposition of the cases.

<sup>5</sup> In the five months following the end of the year nine questions of law or jurisdiction had been referred to the Board, the same number as had been referred in the whole of the year under review.

<sup>6</sup> See paragraphs 37 to 43.

<sup>7</sup> See paragraphs 55 and 56.

<sup>8</sup> See the *Second Annual Report* for a brief description of the conditions under which a bargaining agent may alter its specification of the dispute resolution process.

deux autres affaires semblables, l'employeur a demandé l'autorisation de poursuivre l'association d'employés intéressée et huit de ses représentants pour avoir agi, comme l'affirme l'employeur, à l'encontre de l'interdiction stipulée à l'article 102 de la Loi. Il est apparu évident à la fin de l'année que ces affaires exigeraient que la Commission leur consacre beaucoup de temps pendant les quelques prochains mois, mais l'importance de l'affaire n'est apparue qu'après les quelques premières auditions.<sup>4</sup>

4. À cause des problèmes qu'ils comportent, certains genres d'affaires demandent, en fin de compte, qu'on y consacre une période de temps d'une durée disproportionnée, par rapport à d'autres affaires, avant d'être en mesure de rendre une décision sur des questions juridiques complexes comme, par exemple, les renvois faits à la Commission sur des questions de droit ou de compétence aux termes de l'article 23 de la Loi, renvois dont le nombre s'accroît régulièrement d'année en année.<sup>5</sup> L'étude de ces affaires, après l'audition, et la rédaction des décisions motivées y relatives demandent beaucoup de temps à la Commission. En outre, d'autres exigences auxquelles le président et le vice-président doivent faire suite suscitent des difficultés. Plus ces derniers doivent présider aux auditions et assister à d'autres réunions de la Commission, moins ils ont de temps à consacrer à d'autres fonctions qui elles-mêmes demandent une attention toujours croissante. Par exemple, le président est, en vertu de la Loi, le fonctionnaire administratif en chef de la Commission et de plus il est expressément autorisé à voir à l'application d'un certain nombre de dispositions ayant trait à la résolution des différends. Certaines fonctions du président relatives à la résolution des différends ont en pratique été déléguées au vice-président qui, en outre, assume de grandes responsabilités administratives à titre de président du comité consultatif de recherches sur les traitements. Il est à noter que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique limite aux seuls postes de président et d'un vice-président les nominations, au sein de la Commission, de membres non représentants.

5. En ce qui concerne les fonctions statutaires ressortissant à la compétence du président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, on a pu observer un accroissement régulier du nombre de cas comportant l'aide d'un tiers dans les conflits de négociation, habituellement à la suite de demandes visant le recours à l'arbitrage, à un bureau de conciliation ou à un conciliateur.<sup>6</sup>

6. On a pu observer un changement dans la tendance précédente en ce qui concerne le volume de travail relatif aux affaires d'arbitrage des griefs; le volume de travail s'est stabilisé, après une hausse ininterrompue durant quatre ans.<sup>7</sup>

7. On a assisté, au cours de l'année, à un revirement marqué en faveur du bureau de conciliation pour résoudre les différends.<sup>8</sup> L'agent négociateur de sept unités de négociation, comptant environ 27,000 employés, a avisé la Commission qu'il avait changé

---

<sup>4</sup> La Commission a jugé nécessaire de consacrer 42 journées de sessions, du début de mars au début d'août 1972, pour entendre les preuves et les arguments. Les auditions ont eu lieu à Ottawa, Montréal, Toronto, Vancouver et Saint-Jean (T.-N.). Le nombre de jours consacrés aux auditions et l'impossibilité pour certains membres d'y être présents n'ont pas permis à la Commission d'entendre d'autres affaires pendant plus de quatre mois. Il est à noter que le code criminel (paragraphe 721 (2)) exige que les procédures de poursuite soient intentées dans les six mois à compter de la date où ont été commis les délits allégués. Cette exigence imposait ainsi un délai rigide pour résoudre les affaires.

<sup>5</sup> Au cours des cinq mois suivant la fin de l'année, neuf questions de droit ou de compétence ont été renvoyées à la Commission; le même nombre de questions lui avait été renvoyé pendant toute l'année à l'étude.

<sup>6</sup> Voir les paragraphes 37 à 43.

<sup>7</sup> Voir les paragraphes 55 et 56.

<sup>8</sup> Voir le *Deuxième rapport annuel* pour une brève description des conditions selon lesquelles un agent négociateur peut modifier son choix quant à la méthode de règlement des différends.

referral to a conciliation board, in accordance with section 38 of the Act.<sup>9</sup> The swing was entirely among units in the operational category. About this time it was noted that the bargaining agent concerned, the Public Service Alliance of Canada, was publicly critical<sup>10</sup> of the restrictions placed by the Public Service Staff Relations Act on the subject matters on which the Public Service Arbitration Tribunal may make an award.

---

<sup>9</sup>See paragraph 20.

<sup>10</sup>One occasion on which its views were expressed was in a brief *Collective Bargaining in the Federal Public Service* submitted in April, 1971, to a ministerial committee, under the chairmanship of John J. Bryden, engaged in a review of the Public Service Staff Relations Act. The brief was made public by the Alliance.



(passant du renvoi à l'arbitrage au renvoi à un bureau de conciliation) la méthode de règlement des différends applicable auxdites unités de négociation en exécution de l'article 38 de la Loi.<sup>9</sup> Ce revirement s'est produit uniquement chez les unités de la catégorie de l'exploitation. À ce moment-là, on a remarqué que l'agent négociateur intéressé, en l'occurrence l'Alliance de la Fonction publique du Canada, a publiquement critiqué<sup>10</sup> les restrictions imposées par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique en ce qui concerne les questions sur lesquelles le Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique peut rendre une décision.

---

<sup>9</sup> Voir le paragraphe 20.

<sup>10</sup> L'Alliance a déjà exprimé plusieurs fois son opinion à ce sujet, notamment dans un *mémoire*, intitulé *La négociation collective dans la Fonction publique fédérale*, présenté en avril 1971 à un comité ministériel (présidé par M. John J. Bryden) chargé de réviser la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. L'Alliance a rendu public le mémoire.

## APPLICATION

### PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS ACT

8. There were three minor changes in the application of the Public Service Staff Relations Act during the year under review. Three new bodies, the Bureau of Pensions Advocates, the Pension Review Board and The Law Reform Commission of Canada, were added to the departments and other portions of the Public Service for which the Treasury Board acts as the employer.<sup>1</sup>

9. Beyond these minor substantive changes there were extensive changes in form that resulted from a general redrafting of the statutes. The Public Service Staff Relations Act is now Chapter P-35 of the Revised Statutes of Canada, 1970, which by proclamation came into force July 15, 1971.

### P.S.S.R.B. REGULATIONS AND RULES OF PROCEDURE

10. A revision of the Regulations and Rules of Procedure to reflect the changes in form brought about by the revised statutes was in process but had not been completed at year end.

---

<sup>1</sup> Listed in Part I of Schedule I (formerly Schedule A) of the Act.

## CHAMP D'APPLICATION

### LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

8. On a apporté cette année deux changements mineurs au champ d'application de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Trois nouveaux organismes, à savoir le Bureau de services juridiques des pensions, le Conseil de revision des pensions et la Commission de réforme du droit du Canada, ont été ajoutés aux autres ministères et éléments de la Fonction publique dont le Conseil du Trésor est l'employeur<sup>1</sup>.

9. Outre ces petites modifications de fond, on a apporté des changements de forme plus importants qui ont amené une nouvelle rédaction des statuts. La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique est maintenant le Chapitre P-35 des Statuts révisés du Canada, 1970, qui par proclamation sont entrés en vigueur le 15 juillet 1971.

### RÈGLEMENT ET RÈGLES DE PROCÉDURE DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

10. On a entrepris la révision du Règlement et règles de procédure de manière à y insérer les changements de forme apportés aux statuts révisés; le travail n'était pas encore terminé à la fin de l'année.

---

<sup>1</sup>Ces organismes sont énumérés à la partie I de l'annexe I (anciennement l'annexe A) de la Loi.

## ADMINISTRATION AND PERSONNEL

### PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

11. The Board suffered the loss of a valued member with the death on May 13, 1971, of Andy Andras, a member representative of the interests of employees. Previously the Board had been at the full strength of eight part-time members permitted under section 11 of the Act. No replacement of Mr. Andras had been appointed up to year's end.<sup>1</sup>

12. The Board met on 67 days during the year, the same number as in the previous year.<sup>2</sup> It met on 62 days in Ottawa, two in Charlottetown, two in Windsor and one in Montreal.

13. In August, the Board moved its offices from 165 Sparks Street to a new building several blocks south at 110 O'Connor Street. The need for more and better rooms for proceedings of the Board, the Public Service Arbitration Tribunal, conciliation boards, conciliators, mediators and adjudicators as well as more office space for a growing staff, had been apparent for some time.

### PUBLIC SERVICE ARBITRATION TRIBUNAL

14. Justice André Montpetit, the first Chairman of the Public Service Arbitration Tribunal, found it necessary to resign from the chairmanship at the end of December 1971, because of his obligations as a judge of the Superior Court of the Province of Quebec. He was succeeded by René Lippé, Q.C., of Montreal, a judge of the Quebec Provincial Court at the time of his appointment to the Tribunal.<sup>3</sup>

15. To cope with a continuing rise in the number of requests for arbitration a number of additions were made to both panels of the Tribunal. Early in the year the Board appointed J.W. Henley of Hamilton and F.W. Murray and K.W. Preston of Toronto as members representative of the interests of the employer. A short time later it appointed M. Levinson and J.T. Montague of Toronto as members representative of the interests of employees. Two members of the Tribunal were lost by resignation — Arthur M. Kruger of Toronto from the panel representative of employees and R.V. Hicks, also of Toronto, from the panel representative of the interests of the employer.<sup>4</sup>

### ADJUDICATORS

16. In the early months of the year, R.J.S. Moir of Kelowna, K.E. Norman of Saskatoon, and P. Verge of Quebec City, were appointed as additional part-time<sup>5</sup> adjudicators. W.

---

<sup>1</sup> A.L. Hepworth was appointed a member of the Board representative of the interests of employees in June, 1972.

<sup>2</sup> During the first five months of the current fiscal year, from April 1 to August 31, 1972, the Board met on 53 days.

<sup>3</sup> Judge Lippé retired from the Quebec Provincial Court in May, 1972.

<sup>4</sup> In April, 1972 H. Gargrave of Toronto and Claude Trudel of Montreal were appointed members representative of the interests of employees and the following month D.R. Brown of Toronto and Raymond Caron of Montreal were appointed members representative of the interests of the employer.

<sup>5</sup> So far, with the exception of the present Chief Adjudicator who has served in that capacity full time since first appointed in May 1969, all appointments of adjudicators have been for part-time service.



## ADMINISTRATION ET PERSONNEL

### COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

11. La Commission a perdu un membre de grande valeur en la personne de M. Andy Andras, décédé le 13 mai 1971; M. Andy Andras était un des membres nommés pour représenter les intérêts des employés. Auparavant la Commission avait tous ses effectifs, c'est-à-dire les huit membres à temps partiel qu'autorise l'article 11 de la Loi. Personne n'a été nommé avant la fin de l'année pour remplacer M. Andras<sup>1</sup>.

12. La Commission a siégé durant 67 jours, tout comme l'année précédente<sup>2</sup>. Elle a siégé 62 jours à Ottawa, deux à Charlottetown, deux à Windsor et une journée à Montréal.

13. En août, les locaux de la Commission ont été transférés du 165 de la rue Sparks à un nouvel immeuble situé à quelques rues de là, au 110 de la rue O'Connor. Depuis quelque temps déjà se faisait sentir le besoin de pièces plus spacieuses et mieux équipées pour les débats de la Commission, du Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique, des bureaux de conciliation, des conciliateurs, des médiateurs et des arbitres, de même que le besoin de plus d'espace pour un personnel toujours plus nombreux.

### TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE LA FONCTION PUBLIQUE

14. Le juge André Montpetit, premier président du Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique, a jugé nécessaire de se retirer de la présidence, à la fin de décembre 1971, à cause des obligations inhérentes à sa fonction de juge à la cour supérieure du Québec. C'est le juge René Lippé, c.r., de Montréal, qui lui a succédé; ce dernier était juge de la cour provinciale du Québec au moment de sa nomination au poste de président du Tribunal<sup>3</sup>.

15. Afin de pouvoir faire face au nombre toujours croissant de demandes d'arbitrage, on a dû nommer de nouveaux membres dans les deux groupes du Tribunal. Au début de l'année, la Commission a nommé MM. J.W. Henley, d'Hamilton, et F.W. Murray et K.W. Preston, de Toronto, comme membres représentant les intérêts de l'employeur. Peu après, elle a nommé MM. M. Levinson et J.T. Montague, de Toronto, comme membres représentant les intérêts des employés. Deux membres du Tribunal ont démissionné. Ces membres sont MM. Arthur M. Kruger, de Toronto, du groupe représentant les employés, et R.V. Hicks, également de Toronto, du groupe représentant les intérêts de l'employeur<sup>4</sup>.

### ARBITRES

16. Au cours des premiers mois de l'année, MM. R.J.S. Moir, de Kelowna, K.E. Norman, de Saskatoon, et P. Verge, de Québec, ont été nommés arbitres à temps partiel<sup>5</sup>. M. W. Steward

<sup>1</sup>C'est M. A.L. Hepworth qui a été nommé, en juin 1972, comme membre de la Commission représentant les intérêts des employés.

<sup>2</sup>Au cours des cinq premiers mois de l'année financière en cours, soit du 1<sup>er</sup> avril au 31 août 1972, la Commission a siégé durant 53 jours.

<sup>3</sup>Le juge René Lippé a quitté la cour provinciale du Québec en mai 1972.

<sup>4</sup>En avril 1972, MM. H. Gargrave, de Toronto, et Claude Trudel, de Montréal, ont été nommés membres pour représenter les intérêts des employés et le mois suivant MM. D.R. Brown, de Toronto, et Raymond Caron, de Montréal, étaient nommés membres pour représenter les intérêts de l'employeur.

<sup>5</sup>Jusqu'ici, à l'exception de l'actuel arbitre en chef qui a toujours occupé ce poste à plein temps depuis sa nomination initiale en mai 1969, tous les arbitres ont été nommés pour travailler à temps partiel.

Steward Martin, Q.C. of Winnipeg, a part-time adjudicator since November, 1967 and Chief Adjudicator for a period of seven months in 1968-69, requested that he not be considered for reappointment on expiry of his most recent term.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup>Similarly, after the end of the year under review, H.W. Arthurs, the first adjudicator appointed under the Act and the first Chief Adjudicator, asked that he not be considered for reappointment when his current term expired.

Martin, c.r., de Winnipeg, arbitre à temps partiel depuis novembre 1967 et arbitre en chef pour une période de sept mois en 1968-1969, a demandé que ne soit pas renouvelé son dernier mandat.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> De la même manière, après la fin de l'année visée par le présent rapport, M. H.W. Arthurs, le premier arbitre nommé aux termes de la Loi et le premier arbitre en chef, a demandé qu'on ne renouvelle pas son mandat.

## PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

### CERTIFICATION

17. Four applications for certification, including three carried over from the previous year, were under consideration by the Board during the year. One of the applications was withdrawn on consent, after a hearing, one was dismissed<sup>1</sup> and two were pending at year end.

### REVOCATION OF CERTIFICATION

18. No applications for revocation of certification were filed this year. A decision was pending at year end in one such application carried over from the previous year.

### POST-CERTIFICATION DESIGNATION OF MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL PERSONS

19. The process of updating managerial or confidential "exclusion" lists by the employer continued to add considerably to the work of the Board and its staff. An updating list may have a single name or the names of many persons. During the year, 300 updating lists affecting 59 bargaining units were filed by the Treasury Board and 40 such lists affecting 11 bargaining units were filed by separate employers. In 32 instances, the Board appointed examiners to inquire into and report to the Board on the duties and responsibilities of persons whose names were included on lists filed this year to which objection in whole or in part had been made by the bargaining agents concerned. Examiners were also appointed in 24 instances in respect of objections made to lists filed during the previous fiscal year.

### DISPUTE PROCESS SPECIFICATION

20. During this year there were eight alterations made by bargaining agents in the method of resolving negotiation disputes, seven from arbitration to conciliation and one from conciliation to arbitration. At year end, there were 89 bargaining units for which arbitration had been specified and 19 for which the conciliation board route had been specified.

### OBJECTIONS TO "DESIGNATED" EMPLOYEES (SECTION 79 OF THE ACT)<sup>2</sup>

21. Two cases had been carried over from the previous year and there were objections by bargaining agents with respect to nine lists of designated employees filed by the employer during the year under review. The nine bargaining units affected were the following: electronics, air traffic control, heating, power and stationary plant operations (a supervisory unit and a non-supervisory unit), firefighters (a supervisory unit and a non-supervisory unit), and general labour and trades (a supervisory unit and a non-supervisory unit), in all of which the Treasury Board was the employer, and a unit of non-supervisory employees in the operational category of the Defence Research Board.

---

<sup>1</sup> See below paragraph 59.

<sup>2</sup> See also *First Annual Report*, pages 14 -- 17 and 36 -- 39.

## PROCÉDURES ÉTABLIES EN VERTU DE LA LOI ET RESSORTISSANT À LA COMPÉTENCE DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

### ACCREDITATION

17. Au cours de l'année la Commission a étudié quatre demandes d'accréditation, dont trois reportées de l'année précédente. Une de ces demandes a été retirée par consentement mutuel, après une audition, une a été rejetée<sup>1</sup> et deux n'étaient pas encore réglées à la fin de l'année.

### ANNULATION DE L'ACCREDITATION

18. Aucune demande d'annulation de l'accréditation n'a été produite cette année. Une affaire portant sur une demande reportée de l'année précédente était encore en instance à la fin de la présente année.

### DÉSIGNATION, POSTÉRIEUREMENT À L'ACCREDITATION, DE PERSONNES PRÉ-POSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

19. La mise à jour, par l'employeur, des listes de personnes exclues parce qu'elles sont préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles, a continué d'accroître considérablement le travail de la Commission et de son personnel. Une liste mise à jour peut comporter un ou plusieurs noms. Au cours de l'année, 300 listes mises à jour visant 59 unités de négociation ont été produites par le Conseil du Trésor et 40 de ces listes, intéressant 11 unités de négociation, ont été produites par des employeurs distincts. Dans 32 cas, la Commission a chargé des examinateurs d'enquêter et de lui faire un rapport sur les fonctions et responsabilités des personnes dont le nom figurait sur les listes produites cette année et à l'égard desquelles (ou d'une partie desquelles) l'agent négociateur intéressé avait formé opposition. On a aussi nommé des examinateurs relativement à 24 affaires portant sur des exceptions opposées à l'égard de listes présentées au cours de l'année financière précédente.

### SPÉCIFICATION DE LA MÉTHODE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

20. Au cours de la présente année, il y a eu huit cas où des agents négociateurs ont changé de méthode de règlement des différends de négociation: sept, de l'arbitrage à la conciliation, et un, de la conciliation à l'arbitrage. À la fin de l'année, 89 unités de négociation avaient opté pour l'arbitrage et 19 avaient choisi le recours à un bureau de conciliation.

### OPPOSITION À LA LISTE DES EMPLOYÉS «DÉSIGNÉS» (ARTICLE 79 DE LA LOI)<sup>2</sup>

21. Deux affaires ont été reportées de l'année précédente et les agents négociateurs ont formé opposition à l'égard de neuf listes d'employés désignés produites par l'employeur au cours de l'année à l'étude. Les neuf unités de négociation intéressées sont les suivantes: électronique, contrôle du trafic aérien, chauffage, force motrice et opération de machines fixes (unité des surveillants et unité des non-surveillants), pompiers (unité des surveillants et unité des non-surveillants), et manœuvres et hommes de métier (unité des surveillants et unité des non-surveillants), toutes unités d'employés de qui le Conseil du Trésor est l'employeur, et une unité d'employés non-surveillants de la catégorie de l'exploitation qui travaillent au Conseil de recherches pour la défense.

<sup>1</sup> Voir le paragraphe 59 ci-dessous.

<sup>2</sup> Voir aussi le *Premier rapport annuel*, pages 14 à 17 et 36 à 39.



22. The Board issued decisions this year with respect to both of the cases that had been carried over. The hearings in one of them had been held the previous year. In the other, after three days of hearings had been held this year, the parties informed the Board that they had reached agreement on the designations; the Board then issued a decision reflecting the agreement.

23. Of the nine designation cases filed during the year under review, decisions were issued without a hearing in respect of the electronics unit and the air traffic control unit on the basis of agreement between the parties. The bargaining agent withdrew its objection to the employer's designations in the two firefighters bargaining units. In connection with the two heating, power and stationary plant operation units, 47 witnesses were heard during nine days of hearings. An interim decision was pending at year's end<sup>3</sup> and further hearings were to be scheduled. No hearing had as yet been held on the bargaining agent's objections to designations in the two general labour and trades bargaining units.<sup>4</sup> In order to expedite matters, the Board embarked on an experiment in the *Defence Research Board Case* with a type of procedure to which it had not previously resorted in connection with objections to section 79 designations. It appointed one of its officers to hold hearings and to report to the Board on the duties and responsibilities of the persons whom the employer sought to designate.<sup>5</sup>

24. What occurred with respect to the designation of employees in the electronics unit illustrates one of the problems that the Board, and adjudicators as well, have encountered not only during the current year but in past years as well. A case is set down for hearing on a fixed date. A few days before, or even the day before, the hearing is to take place, the parties advise the Registrar that a settlement has been reached or that they are engaged in discussions that may lead to a settlement and have agreed to cancel or adjourn the hearing. At the stage at which the Registrar is advised of the situation, it is usually too late to schedule another case for hearing on the dates that have been vacated. In so far as hearings are concerned, cancelled dates are often completely lost days in the Board's calendar. In the *Electronics Case*, 14 days were set aside, only two of which were used and those were to enable the Board and counsel for the parties to visit various installations to view the electronics operations.

25. In the *Air Traffic Control Case* and in the *Electronics Case*, there were additional complications after the Board's initial decisions designating employees were issued. In the first of these cases a dispute arose over 24 additional employees whom the employer sought to designate after the original list had been agreed to by the bargaining agent. In the second, a dispute arose as to whether the changing of voice recorder tapes used in connection with traffic control communication channels was a service essential to the safety or security of the public. In both instances, the dispute came to a head a few days before the onset of a lawful strike. The Board heard the requests for rulings within a few days after they were

---

<sup>3</sup>The interim decision was issued on April 27, 1972.

<sup>4</sup>In August 1972 the parties reached agreement on all the designations in these units.

<sup>5</sup>The officer was appointed on March 15, 1972, and hearings before him commenced on April 11, 1972.

22. La Commission a rendu cette année des décisions relatives aux deux affaires qui avaient été reportées et dont les auditions dans l'un des cas avaient eu lieu l'année précédente. Dans l'autre cas, après trois jours d'audition tenus cette année, les parties ont fait savoir à la Commission qu'elles étaient arrivées à un accord sur les désignations; la Commission a alors émis une décision faisant état de cet accord.

23. Des neuf affaires portant sur les désignations et produites au cours de l'année, les décisions ont été rendues sans audition dans le cas de l'unité de l'électronique et de celle du contrôle du trafic aérien à la suite d'accords conclus entre les parties. L'agent négociateur a retiré son opposition aux désignations de l'employeur dans le cas des deux unités des pompiers. Quant aux deux unités du chauffage, de la force motrice et de l'opération de machines fixes, 47 témoins ont comparu en neuf jours d'audition. Une décision provisoire n'avait pas encore été rendue à la fin de l'année<sup>3</sup> et d'autres auditions étaient prévues. Aucune audition n'a encore eu lieu quant à l'opposition formée par l'agent négociateur relativement aux désignations proposées visant les deux unités des manœuvres et hommes de métier<sup>4</sup>. Afin d'accélérer les procédures, la Commission a tenté une expérience dans *l'affaire du Conseil de recherches pour la défense* en instaurant des mesures auxquelles elle n'avait pas eu recours auparavant relativement à des exceptions opposées à des désignations prévues par l'article 79. Elle a chargé l'un de ses agents supérieurs de présider les auditions et de lui faire rapport sur les fonctions et responsabilités des personnes que l'employeur voulait désigner<sup>5</sup>.

24. Ce qui s'est produit relativement à la désignation des employés appartenant à l'unité de l'électronique illustre bien l'un des problèmes auxquels la Commission, de même que les arbitres, ont dû faire face non seulement au cours de l'année à l'étude, mais aussi par les années passées. L'audition d'une affaire est fixée pour une date précise. Quelques jours avant la date à laquelle est prévue l'audition, ou même la veille, les parties avisent le greffier qu'un accord a été conclu ou qu'elles ont entamé des discussions qui peuvent aboutir à un règlement et, de ce fait, elles sont convenues d'annuler ou d'ajourner l'audition. Au moment où le greffier est mis au courant de la situation, il est habituellement trop tard pour mettre au rôle une autre affaire pour les dates maintenant devenues libres. En ce qui concerne les auditions, les jours d'audience prévus qui sont plus tard annulés sont souvent des jours complètement perdus pour ce qui est du calendrier de la Commission. Dans *l'affaire de l'électronique*, 14 jours avaient été réservés, mais deux seulement (pendant lesquels la Commission et les avocats des parties ont visité les diverses installations et assisté au fonctionnement des appareils électroniques) ont été effectivement utilisés.

25. Pour ce qui est de l'affaire du *contrôle du trafic aérien* et celle de *l'électronique*, d'autres complications ont surgi après que la Commission eut rendu ses décisions initiales relatives à la désignation des employés. Dans le premier cas, un différend a été soulevé au sujet de 24 autres employés que l'employeur voulait désigner après que l'agent négociateur eut accepté la liste originale. Dans le second cas, le différend a été provoqué par la question de savoir si le changement des bandes enregistreuses employées pour les canaux de communication servant au contrôle du trafic aérien constituait un service essentiel à la sûreté et à la sécurité du public. Dans les deux cas, le différend a atteint un point critique quelques jours avant la date du déclenchement d'une grève légale. La Commission a entendu

---

<sup>3</sup> La décision provisoire a été rendue le 27 avril 1972.

<sup>4</sup> En août les parties se sont entendues sur toutes les désignations au sein de ces unités.

<sup>5</sup> L'agent supérieur en question a été nommé le 15 mars 1972 et les auditions tenues devant lui ont commencé le 11 avril 1972.

submitted and, under the pressure of events, issued rulings expeditiously, but after the strike had commenced.<sup>6</sup>

## COMPLAINTS, AND REQUESTS FOR REMEDIAL ORDERS UNDER SECTION 18 OF THE ACT

26. Nine complaints under section 20 of the Act were filed during the year and five were carried over from the previous year. Of the five cases carried over, the Board issued decisions in two cases,<sup>7</sup> two were withdrawn by the complainants, and a decision in one case was pending at year end. Of the nine complaints received this year, six of which were filed in the last quarter, one was held in abeyance at the request of the complainant, one was withdrawn, one adjourned *sine die* because of other proceedings,<sup>8</sup> and six<sup>9</sup> were pending at the end of the year.

27. Two requests for remedial orders under section 18 of the Act were filed this year. Three requests under this section carried over from the previous year were consolidated for the purpose of a hearing and were dealt with in one decision<sup>10</sup>. With respect to the two requests filed this year, at year end one was being held in abeyance at the request of the applicant and the other was pending.

## STRIKE DECLARATION

28. Two applications were filed by the employer for a declaration under section 103 of the Act that a strike by employees at a named location was unlawful. Three such applications were carried over from the previous year. Two of the three applications carried over had been heard the previous year and the third was heard during the year under review. A hearing was held in one of the two cases filed this year. Decisions in the four in which hearings were held were issued this year.<sup>11</sup> In the remaining case the parties requested that the hearing be adjourned *sine die* and the application was still pending at year end.

## CONSENT TO PROSECUTE

29. During the year under review, seven applications for consent to prosecute, all relating to alleged unlawful strikes, were filed by the employer. Two applications, also relating to alleged unlawful strikes, were carried over from the previous year. One of the applications carried over was withdrawn on request of the employer. In the other, where consent was sought to institute a prosecution against a component of a bargaining agent for calling or authorizing an unlawful strike and against an officer of the union for counselling or procuring such a strike, the request was withdrawn with regard to the bargaining agent, and the Board granted consent to institute a prosecution against the officer. In a subsequent

---

<sup>6</sup>See below paragraphs 66 and 68.

<sup>7</sup>See paragraphs 69 to 73 below.

<sup>8</sup>This complaint was subsequently withdrawn.

<sup>9</sup>After the end of the fiscal year, four of the six pending cases were referred by the Board to its officers to endeavour to effect a settlement. Their endeavours were successful and the four complaints were withdrawn.

<sup>10</sup>See paragraph 64.

<sup>11</sup>See below, paragraphs 74 to 78.



les demandes d'ordonnance quelques jours après leur production et, pressée par les événements, elle a émis ses ordonnances rapidement, mais quand même après le début de la grève<sup>6</sup>.

## PLAINTES, ET DEMANDES D'ORDONNANCE RÉPARATRICE PRODUITES EN VERTU DE L'ARTICLE 18 DE LA LOI

26. On a produit cette année neuf plaintes formulées en vertu de l'article 20 de la Loi et cinq avaient été reportées de l'année précédente. Pour ce qui est des cinq cas de plainte reportés, la Commission a rendu une décision dans deux des affaires<sup>7</sup>, deux ont été retirées par les plaignants et dans l'affaire restante une décision était encore en instance à la fin de l'année. En ce qui concerne les neuf plaintes reçues cette année (dont six ont été produites au cours du dernier trimestre) une a été maintenue en suspens à la demande du plaignant, une a été retirée, une autre a été ajournée *sine die* à cause d'autres procédures<sup>8</sup> et six<sup>9</sup> étaient encore en instance à la fin de l'année.

27. Cette année on a produit à la Commission deux demandes d'ordonnance réparatrice formulées en vertu de l'article 18 de la Loi. Trois demandes faites en vertu de cet article et reportées de l'année précédente ont été jointes aux fins d'audition et ont fait l'objet d'une seule décision<sup>10</sup>. En ce qui concerne les deux demandes produites cette année, à la fin de l'année l'une était maintenue en suspens à la demande du requérant et l'autre était encore en instance.

## DÉCLARATION RELATIVE À UNE GRÈVE

28. L'employeur a produit, en exécution de l'article 103 de la Loi, deux demandes de déclaration qu'une grève d'employés à un endroit précis était illégale. Trois demandes semblables avaient été reportées de l'année précédente. Deux de ces trois demandes avaient été entendues l'année précédente et la troisième l'a été pendant l'année à l'étude. Une audition a été tenue dans l'une des deux affaires produites cette année. Les décisions relatives aux quatre affaires qui ont nécessité une audition ont été rendues cette année<sup>11</sup>. Dans l'affaire restante, les parties ont demandé que l'audition fût ajournée *sine die* et la demande était encore en instance à la fin de l'année.

## AUTORISATION DE POURSUIVRE

29. Durant l'année à l'étude, l'employeur a produit sept demandes d'autorisation de poursuivre portant toutes sur d'alléguées grèves illégales. Deux demandes, portant elles aussi sur d'alléguées grèves illégales, étaient reportées de l'année précédente. Dans le cas de l'une la demande a été retirée à la demande de l'employeur alors que dans le cas de l'autre, où l'employeur avait demandé l'autorisation d'intenter des poursuites contre un élément de

---

<sup>6</sup> Voir ci-dessous les paragraphes 66 et 68.

<sup>7</sup> Voir les paragraphes 69 à 73 ci-dessous.

<sup>8</sup> Cette plainte a par la suite été retirée.

<sup>9</sup> Quelque temps après la fin de l'année financière, la Commission a renvoyé à ses agents quatre des six affaires en instance pour qu'ils tentent de régler à l'amiable la question. Ils y sont parvenus et les quatre plaintes ont été retirées.

<sup>10</sup> Voir le paragraphe 64.

<sup>11</sup> Voir ci-dessous les paragraphes 74 à 78.

prosecution, the latter pleaded guilty and was fined \$75. One of the applications filed in the year under review, in which 16 employees at the Charlottetown, P.E.I., Post Office, were named as respondents, was withdrawn by the employer.<sup>12</sup> In another of the applications filed in the present fiscal year, in which six employees at the Windsor Post Office were named as respondents, consent was denied.<sup>13</sup>

30. The remaining five applications for consent to institute a prosecution all related to a strike of employees in the electronics bargaining unit who had been designated under section 79 of the Act. Three of the applications named as respondents 163 employees stationed at various locations throughout the country, and alleged that they had unlawfully participated in a strike; one named as respondent the bargaining agent concerned and alleged that it had called or authorized an unlawful strike; the fifth named as respondents eight persons alleged to be officers or representatives of the bargaining agent and to have counselled or procured the unlawful participation of employees in a strike. Two hearings, devoted to procedural matters, were held before the end of the fiscal year and arrangements were made for hearings on the merits in the months to come.<sup>14</sup>

#### EXTENSION OF PERIOD FOR IMPLEMENTING COLLECTIVE AGREEMENT OR ARBITRAL AWARD

31. During the year the Board received one application under section 56 of the Act for enlargement of time to implement certain provisions of a collective agreement. The bargaining agent concerned informed the Board that it had no objection to the enlargement and the Board granted the application.

32. One application was filed with the Board this year by the employer under section 74 of the Act requesting an extension of time to implement an arbitral award affecting a bargaining unit on the grounds that the bargaining agent had made a reference back to the Tribunal under section 75, and had referred a question of law or jurisdiction to the Board under section 23 with respect to the arbitral award. The Board issued a decision requiring the employer to comply with the time limits fixed by section 74 since the question of law did not affect the implementation of the arbitral award. The Board determined that, if the Arbitration Tribunal required the employer to do anything further in connection with the reference back to the Tribunal made by the bargaining agent, the employer would have to

---

<sup>12</sup>A parallel application for a declaration that the employee organization, of which the respondents named in the application for consent to institute a prosecution were members, had called or authorized an unlawful strike was dismissed by the Board. See paragraph 77 below.

<sup>13</sup>See paragraph 79 below.

<sup>14</sup>See also footnote to paragraph 3. The employer subsequently withdrew, from the applications seeking consent to prosecute employees for unlawful participation in a strike, the names of 21 employees, and the Board in its decision denied consent with respect to the other employees named. The employer also withdrew, from the application seeking consent to prosecute eight officers of the bargaining agent, the name of one officer. The Board denied consent to prosecute four of the remaining officers and the bargaining agent itself. The Board granted the employer consent to prosecute the three remaining officers but the employer thereafter announced that it did not intend to institute a prosecution against them.



l'agent négociateur (accusé d'avoir déclaré ou autorisé une grève illégale) et contre un représentant syndical (accusé d'avoir recommandé ou provoqué une telle grève), la demande a été retirée à l'endroit de l'agent négociateur et la Commission a autorisé des poursuites contre le représentant syndical. Dans une poursuite intentée subséquemment, ce dernier a plaidé coupable et a été condamné à 75 dollars d'amende. Une des demandes produites durant l'année à l'étude, dans laquelle 16 employés du bureau de poste de Charlottetown (Î.-P.-É.) étaient nommément désignés comme défendeurs, a été retirée par l'employeur<sup>12</sup>. Dans une autre des demandes produites au cours de la présente année financière, où six employés du bureau de poste de Windsor étaient désignés nommément comme défendeurs, l'autorisation n'a pas été accordée<sup>13</sup>.

30. Les cinq dernières demandes d'autorisation d'intenter des poursuites portaient toutes sur une grève des employés de l'unité de négociation de l'électronique qui avaient été désignés aux termes de l'article 79 de la Loi. Dans trois des demandes on désignait nommément comme défendeurs 163 employés en poste en divers endroits au pays et on alléguait que lesdits employés avaient illégalement participé à une grève, dans la quatrième demande on désignait nommément comme défendeur l'agent négociateur intéressé et on alléguait qu'il avait déclaré ou autorisé une grève illégale, et dans la cinquième demande on désignait nommément huit défendeurs que l'on disait être des représentants de l'agent négociateur et avoir recommandé ou provoqué la participation illégale des employés à la grève. Deux auditions consacrées à des questions de procédure ont été tenues avant la fin de l'année financière et des dispositions ont été prises pour qu'aient lieu des auditions, quant au fond, au cours des mois à venir<sup>14</sup>.

#### PROLONGATION DU DÉLAI DE MISE EN ŒUVRE D'UNE CONVENTION COLLECTIVE OU D'UNE DÉCISION ARBITRALE

31. La Commission a reçu au cours de l'année une demande formulée en exécution de l'article 5 de la Loi et visant à obtenir une prolongation du délai de mise en œuvre de certaines dispositions d'une convention collective. L'agent négociateur intéressé a fait savoir à la Commission qu'il ne s'opposait pas à la prolongation et la Commission a accédé à la demande.

32. La Commission a été saisie cette année d'une demande produite par l'employeur, en exécution de l'article 74 de la Loi, dans laquelle il demandait une prolongation du délai de mise en œuvre d'une décision arbitrale visant une unité de négociation; l'employeur invoquait dans sa demande le fait que l'agent négociateur avait fait un nouveau renvoi au Tribunal en exécution de l'article 75 et avait renvoyé une question de droit ou de compétence à la Commission, en exécution de l'article 23, relativement à la décision arbitrale. La Commission a rendu une décision qui enjoignait à l'employeur d'observer le délai fixé par l'article 74 puisque la question de droit n'avait aucun rapport avec la mise en

<sup>12</sup>La Commission a rejeté une demande parallèle de déclaration portant qu'une association d'employés (à laquelle adhéraient les défendeurs désignés nommément comme tels dans la demande d'autorisation d'intenter des poursuites) avait déclaré ou autorisé une grève illégale. Voir le paragraphe 77 ci-dessous.

<sup>13</sup>Voir le paragraphe 79 ci-dessous.

<sup>14</sup>Voir aussi la note de bas de page au paragraphe 3. L'employeur a par la suite retiré, des demandes d'autorisation de poursuivre les employés accusés de participation à une grève illégale, le nom de 21 employés; dans sa décision, la Commission a refusé d'accorder l'autorisation en ce qui concerne les autres employés. L'employeur a aussi retiré, de la demande d'autorisation de poursuivre huit représentants de l'agent négociateur, le nom de l'un d'entre eux. La Commission a refusé d'accorder l'autorisation de poursuivre quatre des autres représentants ainsi que l'agent négociateur lui-même. La Commission a autorisé l'employeur à poursuivre les trois autres représentants, mais l'employeur a par la suite annoncé qu'il ne désirait pas intenter de poursuites contre eux.

comply therewith within 90 days from the date of arbitral decision on the reference back to the Tribunal.

#### APPLICATION FOR ENLARGEMENT OF TIME (SUBSECTION 6(2) OF P.S.S.R.B. REGULATIONS)

33. One application was filed by the employer for an enlargement of time to refer to the Board certain questions of law or jurisdiction with respect to an adjudicator's decision. The Board granted the enlargement.<sup>15</sup>

#### QUESTIONS OF LAW OR JURISDICTION

34. Nine references to the Board under section 23 of the Act were filed this year and six were carried over from the previous year. With respect to the six references carried over, the Board heard two of them this year, three others having been heard the previous year; one of the cases was withdrawn. One final decision issued and four decisions were pending at year end. Concerning the nine references filed this year, seven concerned decisions made by adjudicators, three of these seven being referred by the employer, three by bargaining agents on behalf of aggrieved employees and one by the grievor himself. The Chief Adjudicator also made a reference to the Board under this section. The remaining reference was filed by a bargaining agent concerning a proceeding before the Arbitration Tribunal. The Board heard three of the nine cases filed this year and one final decision issued. The reference made by the Chief Adjudicator was decided without a hearing. Thus, at year end, decisions were pending in six cases and five references were yet to be heard.

#### REQUEST FOR REVIEW OF BOARD'S DECISION (SECTION 25 OF ACT)

35. Three applications under section 25 of the Act were filed requesting the Board to review earlier decisions. One case carried over from the previous fiscal year was withdrawn by the bargaining agent. In two cases, the Board confirmed its previous decision; no hearing had as yet been scheduled in the remaining case.

#### APPLICATIONS UNDER SECTION 33 OF THE ACT

36. Two applications were filed under section 33 of the Act by bargaining agents requesting a determination by the Board as to whether certain employees were included in specific bargaining units. One case concerning certain employees who had been reclassified was heard by the Board and a decision was pending. The other application had not yet been heard at year end.

---

<sup>15</sup>See paragraph 83 below.

œuvre de la décision arbitrale. La Commission a décidé que si le Tribunal d'arbitrage enjoignait à l'employeur d'entreprendre d'autres démarches relativement au nouveau renvoi au Tribunal (renvoi produit par l'agent négociateur), l'employeur devrait ainsi s'y conformer dans les 90 jours à partir de la date à laquelle a été rendue la décision rendue à la suite du nouveau renvoi au Tribunal.

#### DEMANDE DE PROLONGATION DE DÉLAI (ARTICLE 6 (2) DU RÈGLEMENT ET RÈGLES DE PROCÉDURE DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE)

33. L'employeur a produit une demande de prolongation du délai imparti pour renvoyer à la Commission certaines questions de droit ou de compétence relativement à la décision d'un arbitre. La Commission a accordé cette prolongation<sup>15</sup>.

#### QUESTIONS DE DROIT OU DE COMPÉTENCE

34. Cette année la Commission a été saisie de neuf renvois faits en exécution de l'article 23 de la Loi; de plus, six autres renvois étaient reportés de l'année précédente. En ce qui concerne ces six renvois, la Commission en a entendu deux cette année, trois autres avaient été entendus l'année précédente et le sixième a été retiré. Une décision finale a été rendue et quatre étaient encore en instance à la fin de l'année. En ce qui concerne les neuf renvois produits cette année, sept portaient sur des décisions rendues par des arbitres; trois de ces renvois provenaient de l'employeur, trois des agents négociateurs (au nom des employés s'estimant lésés) et un de l'employé s'estimant lésé lui-même. L'arbitre en chef a aussi produit un renvoi à la Commission en exécution de cet article. Le dernier renvoi provient d'un agent négociateur et porte sur une affaire dont est saisi le Tribunal d'arbitrage. La Commission a entendu trois des neuf affaires produites cette année et a rendu une décision finale dans chacun de ces trois renvois. La Commission a rendu une décision sans audition relativement au renvoi fait par l'arbitre en chef. Ainsi, à la fin de l'année, les décisions étaient encore en instance dans six cas et cinq renvois n'avaient pas encore été entendus.

#### DEMANDE DE RÉVISION D'UNE DÉCISION DE LA COMMISSION (ARTICLE 25 DE LA LOI)

35. On a produit à la Commission, en exécution de l'article 25 de la Loi, trois demandes de révision de décisions déjà rendues. L'agent négociateur a retiré sa demande dans le cas d'une affaire reportée de l'année précédente. Dans deux cas la Commission a confirmé sa décision précédente, et on n'a pas encore prévu d'audition pour ce qui est de la dernière affaire.

#### DEMANDES PRODUITES EN EXÉCUTION DE L'ARTICLE 33 DE LA LOI

36. Des agents négociateurs ont produit, en exécution de l'article 33 de la Loi, deux demandes visant à obtenir de la Commission qu'elle tranche la question de savoir si certains employés sont inclus dans des unités de négociation précises. La Commission a entendu une affaire portant sur des employés reclassés, mais elle n'a pas encore rendu de décision à ce sujet. L'autre demande n'avait pas encore été entendue à la fin de l'année.

---

<sup>15</sup> Voir le paragraphe 73 ci-dessous.



## PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE CHAIRMAN OF THE PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

### MEDIATORS AND CONCILIATORS

37. There was a noticeable increase in the cases of assistance by a conciliator or a mediator.<sup>1</sup> Mediators assisted in eight instances involving eleven bargaining units, compared to four instances and three bargaining units the previous year. (In each of the two years, two instances represented assistance at different stages of a dispute affecting one bargaining unit.) Two bargaining units (administrative support and administrative and foreign service categories of the Defence Research Board) were involved in one mediation effort and four (telephone operation; secretarial, stenographic and typing; office equipment; and data processing) in another.

38. Five of eight mediation efforts followed either a request for arbitration (four instances) or a request for a conciliation board (one instance). Two of these five mediation efforts culminated in the signing of agreements in respect of five bargaining units and averted the need for hearings and awards by the Public Service Arbitration Tribunal.

39. Conciliators assisted in seven instances involving nine bargaining units. The corresponding numbers the previous year were five and seven respectively. In four of the seven instances the assistance of a conciliator had been requested by the bargaining agent and in the other three by the employer. In five of the seven instances (six of nine bargaining units) the need for further "third party intervention" was averted. In the remaining two instances affecting three bargaining units (heating, power and stationary plant operation, supervisory and non-supervisory, and the operational category employees of the Defence Research Board) conciliation boards were requested by the bargaining agent.

40. Our report has not attempted to calculate a box score of successes and failures for mediators and conciliators. The achievement of a conciliator or mediator is always relative to the complexity of the issues and the respective positions of the parties on them. Moreover, it is seldom that a mediator or conciliator fails to get the parties to agree on at least some of the clauses in dispute. Every clause agreed to in this way simplifies and expedites the task of the Arbitration Tribunal or a conciliation board should either be required subsequently. Viewed in this broad perspective conciliators and mediators have been playing an increasingly important role in the dispute resolution process.

41. Nine persons served as a conciliator or a mediator or as both: Marcel Côté, Montreal; Paul Dell'Aniello, Montreal; A.C. Dennis, Lakefield, Ontario; Louis Fine, Toronto; Judge Allan B. Gold, Montreal; Noel A. Hall, Vancouver; F.W. Cleve Kidd, Toronto; Thomas C. O'Connor, Toronto; and C.G. Simmons, Kingston.

---

<sup>1</sup>Both conciliators and mediators are appointed by the Chairman of the Public Service Staff Relations Board to "confer with the parties and to endeavour to assist them in reaching agreement". See the *Fourth Annual Report*, paragraphs 33 to 36, for a brief explanation of the differences in the circumstances leading to the appointments of mediators and conciliators.



## PROCÉDURES ÉTABLIES EN VERTU DE LA LOI ET RESSORTISSANT À LA COMPÉTENCE DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

### LES MÉDIATEURS ET LES CONCILIATEURS

37. Il y a eu une augmentation sensible du nombre de cas où on a eu recours à un conciliateur ou un médiateur<sup>1</sup>. Les médiateurs ont apporté leur aide à la solution de huit affaires touchant onze unités de négociation, à comparer à quatre affaires et trois unités de négociation l'année précédente. (Dans chacune de ces deux années, deux affaires représentent l'aide apportée à différents stades d'un même litige touchant une unité de négociation.) Deux unités de négociation (la catégorie du soutien administratif et la catégorie administrative et du Service extérieur du Conseil de recherches pour la défense) ont été mises en cause dans un cas de médiation et quatre (l'unité des téléphonistes, l'unité du secrétariat, de la sténographie et de la dactylographie, l'unité de la mécanographie et l'unité du traitement mécanique des données) dans un autre.

38. Cinq des huit cas de médiation faisaient suite soit à une demande d'arbitrage (à quatre occasions) soit à une demande d'établissement d'un bureau de conciliation (à une occasion). Deux des cinq cas de médiation se sont terminés par la signature de conventions à l'égard de cinq unités de négociations, évitant ainsi le recours à des auditions ou des décisions par le Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique.

39. Des conciliateurs ont apporté leur aide à la solution de sept affaires mettant en cause neuf unités de négociation. L'année précédente les chiffres correspondants étaient cinq et sept respectivement. Dans ces sept affaires, dans quatre cas l'agent négociateur avait demandé l'aide d'un conciliateur et dans les trois autres c'est l'employeur qui a demandé cette aide. Dans le cas de cinq des sept affaires (six des neuf unités de négociation) on a pu éviter le recours au Tribunal d'Arbitrage ou à un bureau de conciliation. Pour ce qui est des deux autres affaires mettant en cause trois unités de négociation (chauffage, force motrice et opération de machines fixes, unité des surveillants et unité des non-surveillants, et l'unité des employés du Conseil de recherches pour la défense qui font partie de la catégorie de l'exploitation) l'agent négociateur a demandé l'établissement d'un bureau de conciliation.

40. Nous n'avons pas essayé dans le présent rapport d'établir le classement des succès et des échecs des médiateurs et des conciliateurs. Le succès d'un conciliateur ou d'un médiateur dépend toujours de la complexité des questions litigieuses et aussi de l'attitude respective des parties envers celles-ci. De plus, il est rare qu'un médiateur ou un conciliateur ne réussisse pas à mettre les parties d'accord au moins sur quelques-unes des clauses en litige. Chaque clause ainsi convenue simplifie et fait progresser le travail du Tribunal d'arbitrage ou d'un bureau de conciliation s'il était nécessaire d'en venir là par la suite. De ce point de vue général, les conciliateurs et les médiateurs jouent un rôle de plus en plus important dans le processus de règlement des différends.

41. Neuf personnes ont agi à titre de conciliateur ou de médiateur, ou encore ont occupé les deux fonctions. Ce sont: M. Marcel Côté, de Montréal; le Pr Paul Dell'Aniello, de Montréal; M. A. C. Dennis, de Lakefield (Ont.); Louis Fine, de Toronto; le juge Allan B. Gold, de Montréal, le Pr Noël A. Hall, de Vancouver; M. F. W. Cleve Kidd, de Toronto; M. Thomas C. O'Connor, de Toronto; et le Pr C. G. Simmons, de Kingston.

<sup>1</sup>Le Président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique nomme des conciliateurs et des médiateurs qui doivent «conférer avec les parties et s'efforcer de les aider à se mettre d'accord». Les paragraphes 33 à 36 du «*Quatrième rapport annuel*» donnent une brève explication des différentes circonstances qui amènent la nomination de médiateurs et de conciliateurs.

## CONCILIATION BOARDS

42. In the course of the year there were six requests for the establishment of a conciliation board. Five requests affecting seven bargaining units came from bargaining agents; one request affecting one bargaining unit came from the employer. In one case the parties were able to settle their differences before the conciliation board convened. In three instances (affecting five bargaining units) the conciliation board had not convened before the end of the year. In two of the proceedings carried over to the next fiscal year the establishment of a conciliation board was awaiting the designation, in accordance with section 79 of the Act, of employees whose duties are essential to the public safety or security.

43. There were thus only two requests dealt with by conciliation boards during the year, that relating to the air traffic control group and that relating to the electronic group. In each case the conciliation board stage failed to produce agreement and a strike ensued. Both disputes were ultimately settled with the assistance of a mediator. In the air traffic control dispute the strike ended when the parties agreed to be bound by the award of the mediator.

## BUREAUX DE CONCILIATION

42. Au cours de l'année, le président a reçu six demandes d'établissement d'un bureau de conciliation. Cinq demandes, intéressant sept unités de négociation, venaient d'agents négociateurs et une, mettant en cause une unité de négociation, venait de l'employeur. Dans un cas les parties en sont venues à un accord avant que le bureau de conciliation ne tînt séance. Dans trois affaires (intéressant cinq unités de négociation) le bureau de conciliation n'avait pas encore tenu séance avant la fin de l'année. Dans le cas de deux des affaires reportées à l'année financière suivante, on attendait, pour établir le bureau de conciliation, la désignation (aux termes de l'article 79 de la Loi) des employés dont les fonctions sont essentielles à la sûreté ou à la sécurité du public.

43. Ainsi, au cours de l'année, les bureaux de conciliation n'ont donné suite qu'à deux demandes, dont l'une intéressait le groupe du contrôle du trafic aérien et l'autre le groupe de l'électronique. Dans chacun des cas le bureau a échoué dans sa tentative d'amener les parties à s'entendre et il y a eu grève dans les deux cas. Finalement, il a fallu l'aide d'un médiateur pour régler les deux conflits. La grève des contrôleurs du trafic aérien a pris fin lorsque les deux parties ont accepté de s'en remettre à la décision d'un médiateur qui les lierait toutes les deux.

## PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE PUBLIC SERVICE ARBITRATION TRIBUNAL

44. Requests for arbitration again climbed sharply. In the period under review there were 26 requests for arbitration, a slightly greater number than the combined total for the previous three years. A substantial number of the disputes were settled short of arbitration proceedings, either through the continued efforts of the parties on their own or with the assistance of a mediator or conciliator. Six requests were withdrawn before the start of arbitration proceedings when the parties reached agreement in direct negotiation. In seven other cases differences were resolved with the assistance of a conciliator or a mediator and the need for arbitration hearings was obviated.

45. Nine awards were handed down by the Tribunal during the year. Included in this total are two that relate to arbitration proceedings carried over from the previous year.

46. In six other requests the Tribunal had either not yet convened or had not completed arbitration proceedings at year's end.

47. The bargaining unit and bargaining agents involved in the 26 requests for arbitration, as well as the disposition of the requests, may be summarized as follows:

### ARBITRATION 1971 - 1972

Bargaining Unit	Bargaining Agent <sup>1</sup>	Employer <sup>2</sup>	Disposition			
			Settled by Parties	Settled with Assistance of Mediator or Conciliator	Arbitral Award	Carried To Next Fiscal Year
Drafting & Illustration Group	PSAC*	TB			x	
Nursing Group	PIPS*	TB			x	
Clerical & Regulatory & Office Equipment Group	RCEA*	NRC		x		
Secretarial, Stenographic & Typing Group	RCEA*	NRC		x		
Clerical & Regulatory Group	PSAC*	TB			x	
Administrative Support Category	PSAC*	DRB		x		
Administrative & Foreign Service Category	PSAC*	DRB			x	
Telephone Operation Group	PSAC*	TB		x		
Secretarial, Stenographic & Typing Group	PSAC*	TB		x		
Office Equipment Operations Group	PSAC*	TB		x		
Data Processing Group	PSAC*	TB		x		
Programme Administration Group	PSAC*	TB	x			
Administrative Services Group	PSAC	TB*	x			
Financial Administration Group	PSAC	TB*	x			
Information Services Group	PSAC	TB*	x			
Welfare Programme Group	PSAC	TB*	x			
Translation Group	PIPS*	TB	x			

# PROCÉDURES ÉTABLIES EN VERTU DE LA LOI ET RESSORTISSANT À LA COMPÉTENCE DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE LA FONCTION PUBLIQUE

44. Le nombre des demandes d'arbitrage a une fois de plus fortement augmenté. Au cours de la période à l'étude, il y a eu 26 demandes d'arbitrage, c'est-à-dire un nombre légèrement plus élevé que le total combiné des trois années précédentes. Un nombre considérable de différends se sont réglés avant le recours à l'arbitrage, et ce, soit grâce aux seuls efforts continus des parties, soit avec l'aide d'un médiateur ou d'un conciliateur. On a retiré six demandes avant le début des procédures d'arbitrage lorsque les parties en sont arrivées à un accord à la suite de négociations directes. On a réglé sept autres affaires avec l'aide d'un conciliateur ou d'un médiateur, évitant ainsi le recours aux auditions d'arbitrage.

45. Le Tribunal a rendu neuf décisions au cours de l'année. Ce chiffre comprend deux décisions consécutives à des procédures d'arbitrage reportées de l'année précédente.

46. Dans le cas de 6 autres demandes, le Tribunal n'avait pas encore siégé ou n'avait pas terminé les procédures d'arbitrage à la fin de l'année.

47. Le tableau suivant indique les unités de négociation, les agents négociateurs et les employeurs mis en cause dans les 26 demandes d'arbitrage ainsi que la répartition des demandes.

## ARBITRAGE

1971-1972

Unité de négociation	Agent négociateur <sup>1</sup>	Employeur <sup>2</sup>	Répartition			
			Cas réglé par les parties	Cas réglé avec l'aide d'un médiateur ou d'un conciliateur	Décision	Cas reporté à l'année financière suivante
Groupe du dessin et des illustrations	A.F.P.C.*	C.T.			x	
Groupe des sciences infirmières	I.P.S.P.*	C.T.			x	
Groupe des commis aux écritures et aux règlements et groupe de la mécanographie	A.E.C.R.*	C.N.R.		x		
Groupe du secrétariat, de la sténographie et de la dactylographie	A.E.C.R.*	C.N.R.		x		
Groupe des commis aux écritures et aux règlements	A.F.P.C.*	C.T.			x	
Groupe du soutien administratif	A.F.P.C.*	C.R.D.		x		
Catégorie administrative et du Service extérieur	A.F.P.C.*	C.R.D.			x	
Groupe des téléphonistes	A.F.P.C.*	C.T.		x		
Groupe du secrétariat, de la sténographie et de la dactylographie	A.F.P.C.*	C.T.		x		
Groupe de la mécanographie	A.F.P.C.*	C.T.		x		
Groupe du traitement mécanique des données	A.F.P.C.*	C.T.		x		
Groupe de la gestion de l'exécution	A.F.P.C.*	C.T.	x			
Groupe des services administratifs	A.F.P.C.	C.T.*	x			



# ARBITRATION

1971 – 1972

Bargaining Unit	Bargaining Agent <sup>1</sup>	Employer <sup>2</sup>	Disposition			
			Settled by Parties	Settled with Assistance of Mediator or Conciliator	Arbitral Award	Carried To Next Fiscal Year
Commerce Group	PIPS*	TB				x
Purchasing & Supply Group	PSAC	TB			x	
Biological Sciences Group	PIPS	TB*			x	
Forestry Group	PIPS	TB*				x
Agriculture Group	PIPS	TB*				x
Research Officers & Research Council Officers	PIPS*	NRC			x	
Veterinary Science Group	PIPS	TB*				x
Library Science Group	PIPS*	TB				x
Defence Scientific Service Officers	PIPS*	DRB				x

<sup>1</sup>Public Service Alliance of Canada (PSAC); Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPS); Research Council Employees' Association (RCEA).

<sup>2</sup>Treasury Board (TB); National Research Council (NRC); Defence Research Board (DRB).

\*Indicates party requesting arbitration.

# ARBITRAGE

1971-1972

Unité de négociation	Agent négociateur <sup>1</sup>	Employeur <sup>2</sup>	Répartition			
			Cas réglé par les parties	Cas réglé avec l'aide d'un médiateur ou d'un conciliateur	Décision	Cas reporté à l'année financière suivante
Groupe de la gestion des finances	A.F.P.C.	C.T.*	x			
Groupe des services d'information	A.F.P.C.	C.T.*	x			
Groupe des programmes de bien-être social	A.F.P.C.	C.T.*	x			
Groupe de la traduction	I.P.S.P.*	C.T.	x			
Groupe du commerce	I.P.S.P.*	C.T.				x
Groupe de l'achat et de l'approvisionnement	A.F.P.C.*	C.T.			x	
Groupe des sciences biologiques	I.P.S.P.	C.T.*			x	
Groupe des sciences forestières	I.P.S.P.	C.T.*				x
Groupe de l'agriculture	I.P.S.P.	C.T.*				x
Agents de recherche et agents du Conseil de recherches	I.P.S.P.*	C.N.R.			x	
Groupe de la médecine vétérinaire	I.P.S.P.	C.T.*				x
Groupe de la bibliothéconomie	I.P.S.P.*	C.T.				x
Agents des services scientifiques de défense	I.P.S.P.*	C.R.D.				x

<sup>1</sup>Alliance de la Fonction publique du Canada (A.F.P.C.); Institut professionnel du Service public du Canada (I.P.S.P.); Association des employés du Conseil de recherches (A.E.C.R.).

<sup>2</sup>Conseil du Trésor (C.T.); Conseil national de recherches (C.N.R.); Conseil de recherches pour la défense (C.R.D.).

\*Indique la provenance de la demande d'arbitrage.

## PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE ADJUDICATORS<sup>1</sup>

48. Under section 91 of the Act certain grievances not settled within the departmental grievance procedure may be referred to adjudication for final and binding determination by a third party. These must be heard by the Chief Adjudicator or one of the part-time adjudicators appointed by the Governor in Council under section 92. The adjudicators are neither conciliators nor mediators. Broadly speaking, their duty is to hear such evidence and representations as may be advanced by the parties, and then to render decisions with written reasons.

49. There are two categories of adjudicable grievances under section 91. The first includes those grievances relating to the interpretation or application of a provision of a collective agreement or arbitral award, provided they have the approval and support of the bargaining agent concerned. The second category is that of grievances with respect to disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty.<sup>2</sup>

50. Most references to adjudication by employees and bargaining agents relate to the interpretation or application of provisions of collective agreements: 149 of 178 in the year under review. During the five-year period since March, 1967, there has been a total of 427 so-called "interpretation" cases, including those initiated by bargaining agents under section 98. Since there are more than 100 bargaining units covered by collective agreements, the total represents an average of less than one case per year per unit. Issues taken to adjudication relate to a wide range of subjects. Among the clauses most frequently considered are those providing for rates of pay, retroactivity, overtime and other premium payments, the scheduling of shifts and hours, and the conditions governing holidays, days of rest and the granting of leave.

51. The number of disciplinary cases has declined from a high point of 46 in the second year to 22 in the fourth year and 29 in the year under review. The five-year total is 180, of which 73 (or 40 per cent) involved what were alleged to be terminations of employment for disciplinary reasons. A substantial number of alleged disciplinary cases have turned on questions of jurisdiction. The Public Service Employment Act vests in the Public Service Commission or deputy heads the power to terminate employment by way of rejection on probation, release or lay-off for reasons related to lack of merit, incompetence, or discontinuance of a function. In such cases, adjudicators have no jurisdiction unless the employee establishes that the action taken was in reality disciplinary.

52. It may be of interest to note that during the five-year period since 1967 a total of 73 persons have sought adjudication under section 91(1)(b) of the Act alleging that their employment had been wrongly terminated by discharge or the equivalent of discharge. Down to March 31, 1972, final decisions had been rendered in 69 of such cases. Two of these had been dismissed as untimely and 21 on the ground that the terminations were not within the jurisdiction of adjudicators. Of the cases where jurisdiction was accepted, the results were as follows. Six employees won full reinstatement, the adjudicators holding that

---

<sup>1</sup> Paragraphs 48 to 58 of this report are based on information provided by the Chief Adjudicator.

<sup>2</sup> These categories and the conditions relating thereto were more fully described in paragraphs 47 to 50 inclusive of the *Third Annual Report*.

## PROCÉDURES ÉTABLIES EN VERTU DE LA LOI ET RESSORTISSANT À LA COMPÉTENCE DES ARBITRES DES GRIEFS<sup>1</sup>

48. L'article 91 de la Loi prévoit, pour certains griefs non réglés à l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs établie par les ministères, le renvoi à l'arbitrage définitif et obligatoire d'un tiers. Ces griefs doivent être entendus par l'arbitre en chef ou par l'un des arbitres à temps partiel nommé par le gouverneur en conseil en vertu de l'article 92. Les arbitres ne sont ni des conciliateurs ni des médiateurs. En termes généraux, ils ont pour fonction d'entendre les éléments de preuve et les observations qui peuvent être produites par les parties et de rendre ensuite, une décision écrite motivée.

49. L'article 91 prévoit deux catégories de griefs arbitrables. La première comprend les griefs relatifs à l'interprétation ou à l'application d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, à la condition que ces griefs aient l'approbation et l'appui de l'agent négociateur en cause. La seconde catégorie porte sur les griefs qui ont trait à une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire.<sup>2</sup>

50. La plupart des renvois à l'arbitrage faits par les employés et les agents négociateurs ont trait à l'interprétation ou à l'application des dispositions des conventions collectives: 149 sur 178 au cours de l'année à l'étude. Au cours de la période de cinq ans écoulée depuis mars 1967 il y a eu au total 427 affaires dites «d'interprétation», y compris les renvois faits par les agents négociateurs aux termes de l'article 98. Comme il existe plus de 100 unités de négociation assujetties à des conventions collectives, ce chiffre représente une moyenne inférieure à une affaire par année par unité. Les questions litigieuses renvoyées à l'arbitrage portent sur une grande variété de sujets. Au nombre des clauses qui sont le plus souvent mises en question sont celles qui ont trait aux taux de traitement, aux rappels de traitement, à la rémunération des heures supplémentaires et aux autres genres de rémunération à des taux majorés, à l'établissement des postes et des horaires, et enfin, aux conditions relatives aux jours fériés, aux jours de repos et à l'octroi de jours de congé. Du grand total de 607 affaires renvoyées à l'arbitrage, deux portaient sur les exigences linguistiques dans la Fonction publique; toutes deux ont été jugées non arbitrables, vu les circonstances entourant ces affaires. Les conditions d'emploi qui sont prévues dans les lois ou les règlements et qui ne sont pas traitées dans les conventions collectives dépassent la compétence des arbitres.

51. Le nombre de griefs portant sur des mesures disciplinaires a passé de 46 (chiffre le plus élevé jamais atteint) au cours de la deuxième année à 22 au cours de la quatrième et à 29 au cours de l'année à l'étude. Le chiffre total pour cinq ans est de 180, dont 73 (ou 40 pour cent) portaient sur d'allégués congédiements pour motif disciplinaire. Dans un nombre considérable d'allégués affaires disciplinaires on a soulevé des questions de compétence. La Loi sur l'emploi dans la Fonction publique confère à la Commission de la Fonction publique ou au sous-chef le pouvoir de mettre fin à l'emploi, par renvoi en cours de stage, licenciement ou mise en disponibilité, pour des motifs tels que le rendement insuffisant, l'incompétence ou la suppression d'une fonction. Dans de tels cas les arbitres n'ont pas compétence, à moins que l'employé n'établisse que la mesure prise était réellement de nature disciplinaire.

52. Fait qui saura peut-être intéresser, au cours des cinq années écoulées depuis 1967, au total 74 personnes ont demandé l'arbitrage aux termes de l'article 91(1) b) de la Loi en

<sup>1</sup> Les paragraphes 48 à 58 du présent rapport se fondent sur des renseignements fournis par l'arbitre en chef.

<sup>2</sup> Les paragraphes 47 à 50 inclusivement du *Troisième rapport annuel* décrivaient plus complètement ces catégories et les données s'y rapportant.



disciplinary action had been taken without just cause. Another employee was granted compensation without reinstatement. Four were reinstated subject to certain conditions. In nine cases the penalty of discharge was reduced to suspension, the adjudicators holding that disciplinary action had been justified but that the extreme penalty was excessive. With respect to 14 other employees, their discharges were held to have been fully justified. One alleged discharge was found to have been preceded by a resignation; another reference, having been abandoned without explanation, was eventually dismissed after the employee had been given several opportunities to appear. Five were withdrawn before hearings could be held, one was withdrawn at the hearing itself and two after hearings on the merits but before decisions were possible. One case was settled by the parties after the adjudicator's decision had been referred to the Board under section 23 of the Act on a question of law or jurisdiction. In another case, the conditional reinstatement ordered by an adjudicator has been referred to the Board. Finally, four "disciplinary" cases referred to adjudication before the close of the year were scheduled for hearing and determination in April or May.

53. A special category of references is made possible by section 98 of the Act. Either party to a collective agreement or arbitral award may refer to the Chief Adjudicator a dispute where it is sought to enforce an obligation alleged to arise out of the agreement or award. Such references, which invariably raise questions of interpretation, are not adjudicable under section 98 if the obligation referred to is one which may be the subject of an individual employee grievance under section 91. Due to that limitation, there have been relatively few references under section 98; they total only 19 over a five-year period. There were seven of such references during the year under review as compared with four in the previous year.

54. Rule 55 of the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure empowers the Chief Adjudicator to grant an enlargement of the time prescribed for presenting or processing a grievance, or the time prescribed for referring a grievance to adjudication, but he may do so only upon being satisfied that to do otherwise would cause a hardship in respect of a particular grievance. This is the sole area in which the Chief Adjudicator has jurisdiction over grievances which have not yet been referred to adjudication but have been presented within a department or agency. Four applications for enlargement of time were received during the year under review, of which two were granted and two rejected. There have been numerous other cases in which objection to timeliness was made by the employer after reference to adjudication, and the objection was then dealt with by the adjudicator concerned as a preliminary issue.

55. During the first five years of the system (from the time the Act came into force in March, 1967, until March 31, 1972), a total of 607 cases have been referred to adjudication under sections 91 and 98. There were also 10 applications under Rule 55 for an enlargement of the time prescribed, in some of which it was necessary to hold hearings and render decisions with reasons. Details appear in the following table:



alléguant qu'il avait été injustement mis fin à leur emploi par congédiement ou par une mesure équivalente. Jusqu'au 31 mars 1972, 70 de ces affaires avaient été tranchées définitivement. Deux d'entre elles avaient été rejetées comme irrecevables et 21 parce que la cessation d'emploi ne relevait pas de la compétence de l'arbitre. Au nombre des affaires où l'arbitre avait compétence, les résultats ont été les suivants. Six employés ont été réintégrés pleinement, l'arbitre ayant décidé que la mesure disciplinaire avait été appliquée sans motif fondé. Un autre employé s'est vu accorder une rémunération sans être réintégré. Quatre ont été réintégrés sous réserve de certaines conditions. Dans neuf affaires, le congédiement a été ramené à une suspension, l'arbitre ayant décidé que la mesure disciplinaire avait été justifiée, mais que la peine extrême était excessive. Dans le cas de 15 autres employés, les congédiements ont été jugés entièrement justifiés. Dans le cas d'un allégué congédiement, il a été décidé qu'une démission l'avait précédé; un autre renvoi, abandonné sans explication, a été par la suite rejeté après que l'employé eut eu plusieurs occasions de comparaître. Cinq renvois ont été retirés avant la tenue de l'audition, l'un deux a été retiré à l'audition même et deux après la tenue de l'audition sur le fond de l'affaire, mais avant que la décision ne soit rendue. Une affaire a été réglée par les parties après que la décision de l'arbitre eut été renvoyée à la Commission aux termes de l'article 23 de la Loi, concernant une question de droit ou de compétence. Dans un autre cas, la réintégration conditionnelle ordonnée par l'arbitre a été renvoyée à la Commission. Finalement, quatre affaires de nature «disciplinaire» renvoyées à l'arbitrage avant la fin de l'année devaient être entendues et décidées en avril ou mai.

53. L'article 98 de la Loi rend possible une catégorie spéciale de renvois. Les deux parties à une convention collective ou à une décision arbitrale peuvent renvoyer à l'arbitre en chef un différend où l'on cherche à faire exécuter une obligation qu'on prétend découler de la convention collective ou de la décision arbitrale. Ces renvois qui soulèvent invariablement des questions d'interprétation ne sont pas arbitrables aux termes de l'article 98 s'il s'agit d'une obligation dont l'exécution peut faire l'objet d'un grief individuel aux termes de l'article 91. Étant donné cette réserve, très peu de renvois ont été faits aux termes de l'article 98. Ils ont été au nombre de 19 au cours d'une période de cinq ans. Sept renvois de ce genre ont été faits au cours de l'année à l'étude, à comparer avec quatre au cours de l'année précédente.

54. La règle 55 du Règlement et règles de procédure de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique donne à l'arbitre en chef le pouvoir d'accorder une prolongation du délai prescrit pour produire ou étudier un grief ou du délai prescrit pour renvoyer un grief à l'arbitrage, mais l'arbitre peut exercer ce droit seulement s'il est convaincu qu'autrement il en résulterait des ennuis injustifiables à l'égard d'un grief en particulier. C'est le seul point à l'égard duquel l'arbitre en chef détient un pouvoir en ce qui concerne les griefs qui n'ont pas encore été renvoyés à l'arbitrage, mais qui ont été formulés au sein d'un ministère ou d'un organisme. Au cours de l'année à l'étude, quatre demandes de prolongation de délai ont été produites, dont deux ont été admises et deux rejetées. Dans un nombre assez élevé d'autres cas l'employeur a opposé une exception d'irrecevabilité après un renvoi à l'arbitrage, et l'arbitre en cause a dû statuer sur celle-ci à titre de question préliminaire.

55. Au cours des premiers cinq ans d'existence du régime (depuis l'entrée en vigueur de la Loi en mars 1967 jusqu'au 31 mars 1972), il y a eu au total 607 renvois à l'arbitrage en vertu des articles 91 et 98. Il y a eu en outre dix demandes de prolongation du délai prescrit produites en vertu de la règle 55 dont certaines ont nécessité la tenue d'audiences et le prononcé de décisions motivées. Le tableau suivant donne les détails:

# REFERENCES AND APPLICATIONS 1967-1972

	Interpretations S. 91(1)(a)	Discipline S. 91(1)(b)	Party & Party S. 98	Total	Applications Rule 55
1967-68	—	38	—	38	1
1968-69	18	46	2	66	2
1969-70	95	45	6	146	2
1970-71	153	22	4	179	1
1971-72	142	29	7	178	4
Totals	408	180	19	607	10

56. During the year under review a total of 178 references to adjudication were received, one less than the previous year. In the same period, 171 references have been concluded by final decision or order, an 18 percent increase over the previous year. In 100 cases, final decisions with full written reasons were rendered, while 71 were ordered withdrawn on consent, frequently as the result of a settlement between the parties. There were 115 cases carried over into the current year, of which 42 had been heard and decisions were pending, 16 had been adjourned, and 57 had not yet been heard. Of those not heard, 17 were references received during the last month of the year and in a number of others the parties had requested delay pending negotiations with a view to settlement.

57. In addition to the Chief Adjudicator, there were nine part-time adjudicators who held office throughout all or part of the year under review. Of 171 cases concluded during the year, 59 were dealt with by the Chief Adjudicator and 112 by the other adjudicators.

58. Ottawa is a convenient location for most adjudication hearings. There have been many cases, however, in which the number of local witnesses or other considerations made it necessary or desirable that the hearing be held at or near the place where the grievance originated. Over the past five years, one or more hearings have been held in each of the cities and towns set out in the table below:

Newfoundland:	St. John's
Nova Scotia:	Halifax, Sydney
New Brunswick:	Fredericton, Moncton
Québec:	Montreal, Québec, Trois Rivières
Ontario:	Burlington, Cornwall, Hamilton, Kingston, Kitchener, London, Petawawa, Sault Ste. Marie, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Windsor.
Manitoba:	The Pas, Winnipeg
Saskatchewan:	Prince Albert, Regina, Saskatoon
Alberta:	Calgary, Cold Lake, Edmonton, Lethbridge
British Columbia:	Penticton, Port Alberni, Vancouver, Victoria
Yukon Territory:	Whitehorse
Northwest Territories:	Fort Smith

# RENOIS ET DEMANDES 1967-1972

	Cas d'interprétation	Cas de discipline	Obligation des deux parties	Total	Demandes de prolongation de délai
	A. 91(1) a)	A. 91(1) b)	A. 98		Règle 55
1967-68	—	38	—	38	1
1968-69	18	46	2	66	2
1969-70	95	45	6	146	2
1970-71	153	22	4	179	1
1971-72	142	29	7	178	4
Totaux	408	180	19	607	10

56. Au cours de l'année à l'étude il y a eu au total 178 renvois à l'arbitrage, un de moins que l'an passé. Au cours de la même période, 171 renvois ont fait l'objet d'une décision ou d'une ordonnance définitive, ce qui représente une augmentation de 18 pour cent par rapport à l'année précédente. Dans 100 cas l'arbitre a rendu une décision motivée définitive et dans les 71 autres il a ordonné le retrait de l'affaire, avec le consentement des parties et souvent à la suite d'un accord intervenu entre ces dernières. Il y a eu 115 affaires reportées de l'année précédente, dont 42 avaient été entendues et la décision était encore en instance, 16 avaient été ajournées et 57 n'avaient pas encore été entendues. Au nombre de celles qui n'avaient pas encore été entendues, 17 étaient des renvois reçus au cours du dernier mois de l'année; dans un certain nombre d'autres cas, les parties avaient demandé un délai en attendant l'issue des négociations entamées en vue d'un règlement.

57. En plus de l'arbitre en chef, neuf autres arbitres à temps partiel ont occupé la charge d'arbitre durant toute l'année à l'étude ou durant une partie de celle-ci. Des 171 affaires tranchées, l'arbitre en chef en a réglé 59 et les autres arbitres 112.

58. Ottawa est le lieu le plus propice pour la tenue de la plupart des auditions d'arbitrage. Cependant, dans certains cas, le nombre de témoins locaux ou d'autres considérations rendent souhaitable ou nécessaire la tenue de l'audition à l'endroit même où le grief a pris naissance, ou tout près. Au cours des cinq dernières années, il y a eu une audience ou plus dans chacune des villes dont le nom figure ci-dessous:

Terre-Neuve:	Saint-Jean.
Nouvelle-Écosse:	Halifax, Sydney.
Nouveau-Brunswick:	Fredericton, Moncton.
Québec:	Montréal, Québec, Trois-Rivières.
Ontario:	Burlington, Cornwall, Hamilton, Kingston, Kitchener, London, Petawawa, Sault-Sainte-Marie, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Windsor.
Manitoba:	The Pas, Winnipeg.
Saskatchewan:	Prince Albert, Regina, Saskatoon.
Alberta:	Calgary, Cold Lake, Edmonton, Lethbridge.
Colombie-Britannique:	Penticton, Port Alberni, Vancouver, Victoria.
Territoire du Yukon:	Whitehorse.
Territoires du Nord-Ouest:	Fort Smith.



## SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN BOARD DECISIONS

### PROOF THAT MAJORITY OF EMPLOYEES IN BARGAINING UNIT WISH AN EMPLOYEE ORGANIZATION TO REPRESENT THEM

59. Paragraph 34(c) of the Act requires the Board, before certifying an employee organization as bargaining agent, to be satisfied that a majority of employees in the bargaining unit wish the applicant to represent them as their bargaining agent. In an application for certification where a representation vote was ordered, the results of the vote were such that it became necessary for the Board to consider whether it ought to apply the “majority of eligibles” principle or the “plurality” principle in determining whether it was so satisfied. The Board determined that in the case before it, the “majority of eligibles” formula should be applied. The language of paragraph 34(c) is similar to that of paragraph 9(2)(b) of the Industrial Relations and Disputes Investigation Act,<sup>1</sup> which was in force at the time when the Public Service Staff Relations Act was before Parliament. The Canada Labour Relations Board has applied the provision in such a way that it has declared itself to be satisfied that a majority of the employees in a bargaining unit have selected the trade union to be their bargaining agent only when the employee organization has received a majority of the votes of all employees eligible to vote. In the light of the similarity of language in the two statutes the Board considered it would not be proper to establish a principle with regard to the ascertainment of the wishes of employees under the Public Service Staff Relations Act different from that which has been adopted under the Industrial Relations and Disputes Investigation Act (*Northern Canada Power Commission Case*, Board file 145-10-145).

### PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY

60. Persons employed in a managerial or confidential capacity are not employees for the purposes of the Act, being specifically “excluded”<sup>2</sup> by paragraph (h) of the definition of “employee” in section 2. Section 2 also defines the term “person employed in a managerial or confidential capacity” under seven different heads. Paragraph (a) excludes a person employed in a position confidential to specified executive officers of the government. Paragraph (b) excludes a person employed as a legal officer in the Department of Justice. The other five paragraphs refer to persons who have been designated as exclusions by the Board in connection with an application for certification of a bargaining agent for a bargaining unit, or, where a bargaining agent has been certified, persons who have been subsequently designated by the employer, or, on objection thereto by the bargaining agent, by the Board. The five paragraphs describe the duties on the basis of which persons may be so designated. Paragraphs (c), (d) and (e) describe as exclusions persons who have executive duties and responsibilities in relation to the development and administration of government programs, and persons who have duties as personnel administrators or in the process of collective bargaining on behalf of the employer, or in dealing formally with grievances on behalf of the employer. Paragraph (f) has the effect of excluding any person employed in a position confidential to any person described in paragraph (b), (c), (d) or (e). Paragraph (g)

---

<sup>1</sup> Now paragraph 115(2)(b) of the Canada Labour Code, R.S.C. 1970, Chap. L-1.

<sup>2</sup> Although excluded from the definition of “employee” by the Act, persons employed in a managerial or confidential capacity are expressly vested with the right to present grievances in accordance with the grievance procedure provided for in the Act.



## IMPORTANTES PRINCIPES ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

### PREUVE INDIQUANT QUE LA MAJORITÉ DES EMPLOYÉS D'UNE UNITÉ DE NÉGOCIATION DÉSIRE QUE L'ASSOCIATION D'EMPLOYÉS LES REPRÉSENTE

59. L'article 34c) de la Loi stipule qu'avant d'accréditer une association d'employés comme agent négociateur, la Commission doit être convaincue que la majorité des employés de l'unité de négociation désire que la requérante les représente à titre d'agent négociateur. Dans une demande d'accréditation où la Commission a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation, le résultat du vote a obligé celle-ci à prendre en considération si elle devait appliquer le principe de la «majorité des employés qui ont droit de vote» ou le principe de la «majorité des employés qui ont voté» avant de se déclarer convaincue du désir de la majorité. La Commission a décidé que, dans l'affaire dont elle était saisie, c'était la formule de la «majorité des employés qui ont droit de vote» qu'il fallait appliquer. Le libellé de l'article 34c) ressemble à celui de l'article 9(2)b) de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail<sup>1</sup> qui était en vigueur au moment où le Parlement étudiait la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Le Conseil canadien des relations ouvrières a appliqué cette disposition de façon à se déclarer convaincu qu'une majorité des employés d'une unité de négociation avait choisi le syndicat qui serait leur agent négociateur seulement lorsque l'association d'employés avait reçu une majorité des votes de tous les employés qui avaient droit de vote. Compte tenu de cette similitude des textes des deux lois, la Commission était d'avis qu'il ne serait pas indiqué d'établir, à l'égard de la méthode à appliquer pour s'assurer du désir des employés conformément à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, un principe qui diffère du principe établi à l'égard de la méthode prévue par la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail (*affaire: Commission d'énergie du Nord canadien*, dossier de la Commission n° 145-10-145).

### PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

60. Les personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles ne sont pas des employés aux fins de la Loi, vu qu'elles sont expressément «exclues»<sup>2</sup> en vertu de l'alinéa h) de la définition du mot «employé» à l'article 2. L'article 2 définit aussi l'expression «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» sous différents titres. L'alinéa a) exclut toute personne qui occupe un poste de confiance auprès de certains fonctionnaires administratifs du gouvernement. L'alinéa b) exclut toute personne employée en qualité de conseiller juridique au ministère de la Justice. Les cinq autres alinéas visent des personnes que la Commission a désignées comme devant être exclues relativement à une demande d'accréditation d'un agent négociateur d'une unité de négociation ou, chaque fois qu'un agent négociateur a été accrédité, des personnes qui ont été par la suite désignées par l'employeur ou (lorsque l'agent négociateur s'est opposé à la désignation) par la Commission. Les cinq alinéas décrivent les fonctions qui permettent d'ainsi désigner ces personnes. Les alinéas c), d) et e) décrivent comme devant être exclues les personnes qui ont des fonctions et des responsabilités de direction en ce qui a trait à l'établissement et à l'application des programmes du gouvernement ainsi que

<sup>1</sup> Maintenant l'article 115(2)b) du Code canadien du travail, S.R.C. 1970, chap. L-1.

<sup>2</sup> Bien que la Loi les exclut de la définition du mot «employé», les personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles ont expressément le droit de produire des griefs conformément à la procédure applicable aux griefs établie par la Loi.

excludes any person who is not otherwise described in paragraph (c), (d), (e) or (f) but who in the opinion of the Board should not be included in a bargaining unit by reason of his duties and responsibilities to the employer.

61. Because one of the key words in paragraph (f) of the definition “person employed in a managerial or confidential capacity” in section 2 of the Act is “described”, not “designated”, it must be taken that a person may be designated under that paragraph if his position is confidential to a person who performs the duties described in paragraphs (b), (c), (d) and (e), no matter whether the latter person (the superior) has or has not been previously designated by the Board. The onus is on an employer proposing an employee for designation in such circumstances to show (i) that the superior is performing duties that are described in any of paragraphs (b) to (e) of the said definition in section 2; (ii) that there is in fact a confidential relationship between the superior and the person proposed for designation under paragraph (f); and (iii) that the confidential character of the position of the person proposed for designation under paragraph (f) relates to the duties that form the basis for the submission that the superior’s duties are described in paragraphs (b), (c), (d) or (e) of the said definition in section 2. If the employer satisfies this onus, the Board will designate the subordinate (*Air Traffic Control Case*, Board files 173-2-8 and 173-2-16).

62. The terms “confidential” and “confidential to any person” used in paragraph (f) of the definition “person employed in a managerial or confidential capacity” in section 2 of the Act are difficult or impossible of exact or precise definition. However, Parliament must have intended paragraph (f) to apply at least in the following circumstances: (i) where a person described in paragraphs (b) to (e) of the said definition must delegate to the person alleged to be confidential a significant portion of those duties on the basis of which he has been designated or may be said to be described in the said paragraphs and where the duties so delegated require skill, judgment, trust and confidence; and (ii) where the services rendered by the person alleged to be confidential are of such a nature that the person designated or described must normally rely to a substantial extent on that person to perform them, having regard to modern technology and office organization. The second type of confidential person would include, *inter alia*, a person performing secretarial duties of a requisite kind for a person designated or described under paragraphs (b) to (e) and related to the duties that constitute the basis for his having been designated or described (*Cuddihy and Norton Case*, Board file 172-2-56).

63. The word “employer” in paragraph (g) of the definition “person employed in a managerial or confidential capacity” in section 2 of the Act means Her Majesty, not the Treasury Board, which is a committee of the Queen’s Privy Council for Canada created to speak and act on behalf of Her Majesty. Paragraph (g) is therefore applicable to employees in the specified portions of the Public Service, whether they are on the staff of the Treasury Board or of any other portion of the Public Service specified in Part I of Schedule A<sup>3</sup> of the Act. The Treasury Board is the representative of Her Majesty, not her agent, and the principles of the law of agency do not apply. Paragraph (g) vests in the Public Service Staff

---

<sup>3</sup> Schedule 1 in Revised Statutes of Canada 1970, Chap. P-35.

les personnes qui remplissent des fonctions d'administrateur du personnel ou qui sont impliquées dans le mécanisme de la négociation collective pour le compte de l'employeur, ou encore qui s'occupent officiellement des griefs pour le compte de l'employeur. Pour sa part, l'alinéa *f*) exclut toute personne qui occupe un poste de confiance auprès de l'une des personnes décrites aux alinéas *b*), *c*), *d*) ou *e*). Quant à l'alinéa *g*), il exclut toute personne qui n'est pas autrement décrite aux alinéas *c*), *d*), *e*) ou *f*), mais qui, de l'avis de la Commission, ne devrait pas faire partie d'une unité de négociation en raison de ses fonctions et de ses responsabilités envers l'employeur.

61. Parce que l'un des mots clés de l'alinéa *f*), qui définit l'expression «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» qui figure à l'article 2 de la Loi, est le mot «décrites» et non pas le mot «désignées», il doit s'ensuivre qu'une personne peut être désignée en vertu dudit alinéa si elle occupe un poste de confiance auprès d'une personne qui remplit des fonctions décrites aux alinéas *b*), *c*), *d*) et *e*), que cette dernière personne (le supérieur) ait été ou pas désignée auparavant par la Commission. C'est à l'employeur qui propose de désigner un employé dans un tel cas qu'il incombe de démontrer (i) que le supérieur accomplit des fonctions décrites aux alinéas *b*) à *e*) de ladite définition de l'article 2, (ii) qu'il existe effectivement un rapport confidentiel entre le supérieur et la personne que l'on propose de désigner aux termes de l'alinéa *f*) et (iii) que le caractère confidentiel du poste qu'occupe la personne que l'on propose de désigner aux termes de l'alinéa *f*) a bien trait aux fonctions sur lesquelles on se fonde pour alléguer que les fonctions du supérieur sont décrites aux alinéas *b*), *c*), *d*) ou *e*) de la dite définition de l'article 2. Si l'employeur s'acquitte de cette obligation, la Commission désignera le subordonné (*affaire: Contrôle du trafic aérien*, dossiers de la Commission nos 173-2-8 et 173-2-16).

62. Il est difficile ou impossible de définir exactement les expressions «poste de confiance» ou «poste de confiance auprès de l'une des personnes employées» qui figurent à l'alinéa *f*) de la définition de l'expression «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» à l'article 2 de la Loi. Cependant, le Parlement a dû vouloir que l'alinéa *f*) vise au moins les circonstances suivantes: (i) lorsqu'une personne décrite aux alinéas *b*) à *e*) de ladite définition doit déléguer, à la personne qui occupe l'allégué poste de confiance, une partie importante des fonctions à l'origine de sa désignation ou à cause desquelles on peut considérer qu'elle est décrite dans lesdits alinéas et lorsque les fonctions ainsi délégués exigent de la compétence, du discernement et de la confiance; et (ii) lorsque les services rendus par une personne qui occupe l'allégué poste de confiance sont de telle nature que la personne désignée ou décrite devrait normalement s'en remettre dans une large mesure à ladite personne pour les accomplir, eu égard à la technologie moderne et à l'organisation du bureau. Ce deuxième genre de personnes occupant un poste de confiance comprendrait, entre autres, une personne qui fait fonction de secrétaire indispensable auprès d'une personne désignée ou décrite aux sous-alinéas *b*) à *e*), cette fonction étant reliée à celles qui ont été à l'origine de sa désignation ou de sa description (*affaire: Cuddihy et Norton*, dossier de la Commission no 172-2-56).

63. Le mot «employeur» qui figure à l'alinéa *g*) de la définition de l'expression «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» à l'article 2 de la Loi remplace l'expression Sa Majesté et non pas «Conseil du Trésor» qui est un comité du Conseil privé de la Reine pour le Canada établi afin de parler et d'agir au nom de Sa Majesté. L'alinéa *g*) s'applique donc aux employés qui font partie des éléments mentionnés de la fonction publique, qu'ils soient employés du Conseil du Trésor ou de tout autre élément de la fonction publique mentionné dans la partie I de l'Annexe A<sup>3</sup> de la Loi. Le

<sup>3</sup> Annexe 1 des Statuts révisés du Canada 1970, chap. P-35.



Relations Board a wide discretion to determine that a person should not be included in a bargaining unit by reason of his duties and responsibilities to the employer. Paragraph (g) should be used to permit the designation of persons who, although not otherwise described in paragraphs (b) to (f) are in essence to be regarded as members of what might be referred to as the “management team”. Persons who participate in a very real sense in a wide complex of management decisions concerning the whole government enterprise and the welfare of the country as a whole, including policies that might, if not directly, certainly indirectly but materially, have a profound effect on the bargaining process, should not be entitled to sit at the bargaining table as members of the bargaining agent, an entitlement which membership in the bargaining unit would give them (*Gestrin and Sunga Case*, Board file 172-2-31).

64. Under the Act a distinction is drawn in the definition of “person employed in a managerial or confidential capacity” in section 2 between persons who fall within paragraphs (a) and (b) and persons who fall within paragraphs (c) to (g) of the definition. Where the employer claims that a person is employed in the capacities set out in paragraphs (a) and (b) and that claim is challenged by the bargaining agent, the Board is limited to making a finding as to whether the person concerned is so employed. Once the Board makes such a finding, the person concerned is *ipso facto* deemed to be a person employed in a managerial or confidential capacity as of the point of time at which the person was so employed. However, the language of the said definition is such that where the employer’s claim is that a person is engaged in certain duties that bring him within paragraphs (c) to (g) and objection is made thereto by the bargaining agent, such a person cannot be deemed to be a “person employed in a managerial or confidential capacity” until after the Board has made a finding that he is a person who performs the described duties. Thus the employer cannot unilaterally treat as “designated” persons those who, it claims, are performing the duties described in paragraphs (c) to (g) of the said definition, nor decree that such persons are excluded from collective bargaining nor make them subject to the “Terms and Conditions for Excluded Personnel” if those terms and conditions differ in any way from those applicable to them under a collective agreement nor can it terminate the deduction of their dues. The employer is entitled to assign to a person appointed to a position in the Public Service duties that have a managerial or confidential quality and that person must discharge those duties irrespective of whether or not he has been designated. However, his rights under the Act cannot be taken away by the unilateral action of management (*Government Policy on Rights of Managers Case No. 2*, Board files 148-2-2, 3 and 4).

65. The fact that an employee exercises supervisory functions with respect to other employees is not sufficient, standing by itself, to warrant a finding that he is employed in a managerial or confidential capacity within the meaning of the definition of that phrase in section 2 of the Act. Subsection 26(4) recognizes that employees whose duties include the supervision of other employees in an occupational group are employees in every sense of that word and may be included in a unit for which a bargaining agent may be certified (*Air Traffic Control Case*, Board files 173-2-8 and 173-2-16).



Conseil du Trésor étant le représentant de Sa Majesté et non pas son mandataire, les principes de la Loi du mandat ne s'appliquent donc pas. L'alinéa g) confère à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique un grand pouvoir discrétionnaire pour décider qu'une personne ne devrait pas faire partie d'une unité de négociation en raison de ses fonctions et de ses responsabilités envers l'employeur. On devrait pouvoir invoquer l'alinéa g) pour permettre la désignation de personnes qui, bien qu'elles ne soient pas autrement décrites aux alinéas b) à f), doivent être considérées principalement comme membres de ce que nous pourrions appeler «l'équipe de direction». Les personnes qui participent réellement à un large éventail de décisions administratives intéressant l'ensemble des affaires de l'État de même que le bien-être de l'ensemble de la nation, y compris des programmes de gestion qui pourraient, sinon directement, du moins indirectement (mais d'une manière sensible) influencer profondément le déroulement des négociations, ne devraient pas avoir le droit de s'asseoir à la table des négociations en tant qu'adhérents de l'agent négociateur, droit que leur conférerait l'appartenance à l'unité de négociation (*affaire: Gestrin and Sunga*, dossier de la Commission n° 172-2-31).

64. Dans la définition de l'expression «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» qui figure à l'article 2, la Loi établit une distinction entre les personnes visées par les alinéas a) et b) de la définition et celles qui sont visées par les alinéas c) à g) de la même définition. Si un agent négociateur conteste la décision de l'employeur qui prétend qu'une personne est préposée aux fonctions décrites aux alinéas a) et b), la Commission ne peut que se prononcer sur la question de savoir si ladite personne exerce précisément ces fonctions. Dans l'affirmative, la personne en cause est *ipso facto* considérée comme une personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles à compter du moment où elle a été ainsi employée. Cependant, la définition est libellée de telle sorte que lorsque l'employeur soutient qu'une personne est préposée à des fonctions qui l'assimilent aux personnes décrites aux alinéas c) à g) et que l'agent négociateur s'y oppose, ladite personne peut être jugée comme étant «une personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» seulement après que la Commission en est arrivée à la conclusion qu'elle accomplit effectivement les fonctions décrites. Ainsi, l'employeur ne peut unilatéralement considérer comme désignées les personnes qui, à son avis, exécutent les fonctions décrites aux alinéas c) à g) de ladite définition, ni statuer que telle ou telle personne est exclue de la négociation collective, ni l'assujettir aux «conditions qui s'appliquent au personnel exclu» si ces conditions diffèrent de quelque façon que ce soit des conditions auxquelles elle est assujettie en vertu d'une convention collective, ni interrompre le précompte des cotisations de cette personne. L'employeur est autorisé à attribuer, à toute personne nommée à un poste de la Fonction publique, des fonctions de gestion ou qui ont un caractère confidentiel et cette personne a l'obligation d'accomplir les fonctions en question, qu'elle ait été désignée ou pas. Toutefois, ses droits que lui confère la Loi ne peuvent lui être refusés en raison d'une mesure unilatérale prise par la direction (*affaire n° 2: Politique gouvernementale en matière de droits de la direction*, dossiers de la Commission n°s 148-2-2, 148-2-3 et 148-2-4).

65. Le fait qu'un employé exerce des fonctions de surveillance à l'égard d'autres employés ne suffit pas, en lui-même, pour conclure que cet employé est préposé à la gestion ou à des fonctions confidentielles au sens que l'article 2 de la Loi donne à la définition de cette expression. L'article 26(4) reconnaît que les employés dont les fonctions comprennent la surveillance d'autres employés du même groupe d'occupation sont des employés dans toute l'acception du mot et qu'ils peuvent être inclus dans une unité pour laquelle un agent de négociation peut être accrédité (*affaire: Contrôle du trafic aérien*, dossiers de la Commission n°s 173-2-8 et 173-2-16).

## DESIGNATION OF EMPLOYEES UNDER SECTION 79 OF THE ACT<sup>4</sup>

66. The phrase “the safety or security of the public” is not restricted to the present or limited to emergency situations in the narrowest sense of that term. Concern for the safety or security of the public should apply equally to future situations, provided they are not of an abstract or highly speculative nature. Equipment, therefore, which has no bearing on the safety or security of aircraft at the point in time that an emergency arises, but which is valuable in investigating the causes of accidents and correcting deficiencies in air safety, must be maintained in the interest of the safety or security of the public, and this maintenance is a duty the performance of which falls within the scope of section 79 (*Electronics Case*, Board file 181-2-16).

67. The Board permitted an employer to file a statement under subsection 79(2) of the Act of employees or classes of employees it considered to be designated employees within the meaning of subsection 79(1), notwithstanding that the twenty-day period stipulated in subsection 79(2) for the furnishing of such statement had expired (*Defence Research Board Case*, Board file 181-5-20).

68. The Board permitted an employer to file an additional statement under subsection 79(2) of the Act with respect to employees who had been omitted from its original statement under that subsection, although there is no specific authorization in the Act for the submission of an additional statement. In its reasons for decision the Board pointed out that section 25 of the Act provides the Board with the general authority to review, rescind, amend, alter or vary any decision or order made by it and to rehear any application before making an order in respect thereof. Also section 18 provides that the Board shall exercise such powers and perform such duties not only as are conferred or imposed upon it, but also as may be incidental to the attainment of the objects of the Act. The reasoning behind these sections applies particularly to a situation under section 79 which goes beyond the involvement of the parties only, and the purpose of which is essentially to protect the safety and security of the public. An omission by an employer, whether caused by inadvertence or negligence, to propose for designation employees falling within the ambit of section 79 should not be held fatal to an application to the Board to designate such employees, where such a holding would jeopardize the safety or security of the public and would defeat the very purpose for which the matter of safety and security is included in the Act (*Air Traffic Control Case*, Board file 181-2-17).

## UNFAIR PRACTICES

69. Paragraph 8(2)(a) of the Act provides that no person shall refuse to employ or continue to employ any person, or otherwise discriminate against any person in regard to employment or any term or condition of employment because the person is a member of an employee organization or was or is exercising any right under the Act. In a complaint made to the Board that the employer or a person acting on its behalf has failed to observe the prohibitions therein set out, the complainant, in order to succeed, must show (i) that he was discriminated against in regard to employment or any term or condition of employment, (ii) because he was a member of an employee organization or was exercising any right under the

---

<sup>4</sup>For an explanation of the operation of this section, see *Second Annual Report*, paragraphs 31 and 33; *Fourth Annual Report*, paragraph 20.

## DÉSIGNATION D'EMPLOYÉS EN APPLICATION DE L'ARTICLE 79 DE LA LOI<sup>4</sup>

66. L'expression «la sûreté ou la sécurité du public» ne vise pas uniquement les situations d'urgence actuelles ou limitées dans le sens le plus strict du terme. Le souci de la sûreté ou de la sécurité du public devrait aussi entrer en ligne de compte en ce qui concerne des situations à venir à condition qu'elles ne soient pas de nature abstraite et purement spéculative. Par conséquent, l'équipement n'est d'aucun rapport avec la sûreté ou la sécurité d'un aéronef au moment où la situation d'urgence se présente, mais il représente une grande valeur dans l'étude des causes d'accidents et la correction des déficiences dans la sécurité aérienne; par conséquent son entretien doit être assuré dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public et cet entretien constitue une fonction dont l'exercice est visé par l'article 79 (*affaire: Électronique*, dossier de la Commission n° 181-2-16).

67. La Commission a autorisé un employeur à produire, aux termes de l'article 79(2) de la Loi, un relevé des employés ou classes d'employés qu'il considère comme des employés désignés au sens que donne à cette expression l'article 79(1), nonobstant l'expiration du délai de 20 jours stipulé à l'article 79(2) pour la production d'un tel relevé (*affaire: Conseil de recherches pour la défense*, dossier de la Commission n° 181-5-20).

68. La Commission a autorisé un employeur à produire, aux termes de l'article 79(2) de la Loi, un relevé supplémentaire portant les noms d'employés qui n'avaient pas été inclus dans le relevé initial fourni aux termes de ce même article, encore que la Loi ne permette pas expressément la présentation d'une liste supplémentaire. Dans sa décision motivée, la Commission faisait remarquer que l'article 25 de la Loi lui confère la compétence générale voulue pour examiner de nouveau, annuler ou modifier toute décision ou ordonnance qu'elle a rendue ou procéder à une nouvelle audition de toute demande avant de rendre une ordonnance à son sujet. L'article 18 prévoit en outre que la Commission exerce non seulement les pouvoirs et fonctions que la Loi lui confère ou impose, mais aussi ceux qui sont accessoires à la réalisation des objets de la Loi. Le raisonnement, sous-jacent, de ces articles vise particulièrement une situation prévue à l'article 79, qui dépasse la seule participation des parties et dont l'objet est essentiellement de protéger la sûreté et la sécurité du public. L'omission (attribuable soit à une inadvertance soit à une négligence de l'employeur) de proposer la désignation d'employés tombant sous le coup de l'article 79 ne devrait pas nuire à une demande faite à la Commission en vue de désigner ces employés, car une telle mesure compromettrait la sûreté ou la sécurité du public et détruirait le principe même de sûreté et sécurité qui est inclus dans la Loi (*affaire: Contrôle du trafic aérien*, dossier de la Commission n° 181-2-17).

## PRATIQUES DÉLOYALES

69. L'article 8(2*a*) de la Loi dispose que nul ne peut ni refuser d'employer ou de continuer à employer une personne, ni par ailleurs établir à l'égard d'une personne des distinctions injustes en ce qui concerne l'emploi ou toute condition d'emploi, parce que cette personne est membre d'une association d'employés ou a exercé ou exerce un droit quelconque que la présente Loi lui accorde. Dans une plainte formulée à la Commission et où il est allégué que l'employeur ou une personne agissant en son nom n'a pas tenu compte des interdictions contenues dans la Loi, le plaignant, pour obtenir gain de cause, doit prouver (i) qu'on a pris une mesure discriminatoire à son égard en ce qui concerne son emploi ou une de ses conditions d'emploi, (ii) parce qu'il était membre d'une association d'employés ou qu'il

---

<sup>4</sup>Pour l'explication du mode d'application de cet article, voir *le Deuxième rapport annuel*, paragraphes 31 et 33, ainsi que *le Quatrième rapport annuel*, paragraphe 20.



Act, and (iii) that he was subjected to such discrimination by the person named in the complaint as the respondent. A complaint under section 8 has quasi-criminal qualities, and discrimination, if found to exist, cannot be attributed to the respondent unless there is clear and substantial evidence that he was aware of and concurred, either expressly or tacitly, in the incidents constituting the discrimination (*Gennings Case*, Board file 161-2-87).

70. The purpose of paragraph 8(2)(a) is, *inter alia*, to protect an employee from discrimination because he becomes a member of an employee organization or because he seeks to engage in collective bargaining or because he files a grievance or in other like circumstances. The subsection was never designed to confer upon an employee licence to engage in what may broadly be described as union activities during working hours, except to the extent that the engaging in such activities or any of them is sanctioned by the provisions of a collective agreement. Nor can it be said that an employer is required, again except as may be stipulated in a collective agreement, to provide to an employee an opportunity to engage in union activities (*ibid*).

71. Where a complainant seeks redress through channels outside the provisions of the Act, with the consequence that there is considerable delay between the occurrence of the incident complained of and the filing of the complaint, such delay may be taken into account in determining the measure of relief to which the said complainant might otherwise have been entitled (*ibid*).

72. Subsection 20(1) of the Act provides that the Board shall examine and inquire into any complaint made to it that the employer, or any person acting on its behalf, or that an employee organization, or any person acting on its behalf, has failed (*inter alia*) to observe any prohibition contained in section 8. The Public Service Commission is independent of the Crown (the employer) and does not act on its behalf. An Appeal Board appointed under the Public Service Employment Act does not act on behalf of the Crown. A department of the government is not the employer nor a *person* acting on its behalf within the meaning of section 20. Accordingly, since none of these respondents named in a complaint under section 20 were entities described in the section, namely, the employer, or any person acting on its behalf, or an employee organization, or any person acting on its behalf, the Board had no authority to inquire into any allegation that any of them had failed to observe any prohibition contained in section 8 (*Horenblas Case*, Board file 161-2-88).

73. Where there is no indication that counsel's participation in a judicial inquiry has gone beyond his role as advocate for a party or that he was actuated by any improper motive or was guilty of anything amounting in law to malice, statements uttered by him in his professional capacity and his actions in presenting documents are absolutely privileged and cannot be made the subject of a complaint under section 20 (*ibid*).

#### DECLARATION THAT STRIKE UNLAWFUL

74. By subsection 103(1) of the Act, the Board is empowered to issue, at the request of the employer, a declaration as to whether an employee organization has declared or authorized a strike of employees that is unlawful. The power of the Board to issue a de-



exerçait un droit en vertu de la Loi et (iii) que la mesure discriminatoire a été prise par la personne nommée dans la plainte comme défendeur. Une plainte formulée en vertu de l'article 8 a des aspects pratiquement criminels et si l'on prouve qu'il y a eu effectivement discrimination, celle-ci ne peut être imputée au défendeur à moins qu'il ne soit prouvé clairement et irrémédiablement qu'il était au courant des incidents dits discriminatoires ou qu'il y était pour quelque chose, expressément ou tacitement (*affaire: Gennings*, dossier de la Commission n° 161-2-87).

70. L'article 8(2a) a pour objet, entre autres, de protéger un employé contre toute discrimination, parce qu'il devient adhérent d'une association d'employés ou qu'il cherche à entreprendre des négociations collectives ou encore qu'il produit un grief, ou bien dans d'autres circonstances similaires. Ledit article n'a jamais eu pour objet d'accorder à un employé la latitude d'entreprendre des activités, qu'il est possible de qualifier de syndicales au sens très large du mot, durant ses heures de travail, sauf lorsque l'accomplissement de ses activités ou de l'une de celles-ci est prévu par les dispositions d'une convention collective. On ne peut non plus admettre qu'un employeur doit, sauf dans la mesure où une convention collective le stipule, fournir à un employé l'occasion de s'occuper d'activités syndicales (*ibid.*).

71. Lorsqu'un plaignant cherche à obtenir réparation au moyen de démarches autres que celles qui sont prévues par les dispositions de la Loi, et qu'il provoque de ce fait un délai considérable entre le moment de l'incident jusqu'à la déposition de la plainte, un tel retard peut être pris en considération pour déterminer la mesure du redressement auquel ledit plaignant aurait par ailleurs droit (*ibid.*).

72. L'article 20(1) de la Loi dispose que la Commission doit se renseigner et enquêter sur toute plainte à elle faite portant que l'employeur ou une personne agissant pour son compte, ou une association d'employés ou une personne agissant pour son compte, a omis (entre autre choses) d'observer les interdictions prévues par l'article 8. La Commission de la Fonction publique ne dépend pas de la Couronne (l'employeur) et n'agit pas pour son compte. Un comité d'appel nommé sous le régime de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique n'agit pas pour le compte de la Couronne. Un ministère du gouvernement n'est ni l'employeur ni une *personne* agissant pour son compte au sens où l'entend l'article 20. De la même façon, puisqu'aucun des défendeurs désignés nommément dans une plainte formulée en vertu de l'article 20 n'était une des personnes morales décrites dans ledit article, c'est-à-dire l'employeur ou une personne agissant pour son compte, ou encore une association d'employés ou une personne agissant pour son compte, la Commission n'a pas compétence pour enquêter au sujet d'une allégation portant que l'un d'entre eux a omis d'observer une interdiction énoncée à l'article 8 (*affaire: Horenblas*, dossier de la Commission n° 161-2-88).

73. Lorsque rien ne laisse supposer que la participation de l'avocat dans une enquête judiciaire a outrepassé son rôle à titre d'avocat d'une partie ou qu'il a été influencé par des motifs abusifs ou qu'il était coupable d'un acte considéré en termes de droit comme de la malveillance, les déclarations qu'il fait dans le cadre de ses fonctions professionnelles et les actes qu'il pose lorsqu'il présente des documents sont absolument frappés d'immunité et ne peuvent faire l'objet d'une plainte formulée aux termes de l'article 20 (*ibid.*).

## DÉCLARATION D'ILLÉGALITÉ D'UNE GRÈVE

74. L'article 103(1) de la Loi accorde à la Commission le pouvoir d'émettre, à la demande de l'employeur, une déclaration portant que l'association d'employés a déclaré ou autorisé

claration under subsection 103(1) is discretionary.<sup>5</sup> A factor to be considered by the Board in exercising its discretion is the “culpability”, if any, not only of the employer, but of the officers and officials of the employee organization concerned. In the *Winnipeg Post Office Strike Declaration Case* (Board file 192-2-14), the Board exercised its discretion to refuse a declaration under section 103, where the culpability of a minor union official was offset by the responsible and commendable conduct of a senior union official, and where the employer did not have a reasonable fear, in the circumstances, that its operations would again be interrupted in similar fashion.

75. A refusal to work by employees in combination or in concert or in accordance with a common understanding is a strike within the meaning of that term as defined in section 2 of the Act. It is immaterial that employees choose to describe it as a stoppage, a job action or inaction, a study session, a prayer session, a collective calling in by employees that they are ill, or by any other name (*Fort Erie and District Customs & Excise Strike Declaration Case*, Board file 192-2-13).

76. An employee organization may be held responsible for an action related to the cessation of work if a majority of the members at a meeting approved of that action, even though the officers of the organization and the members of the executive did not concur in the decision taken and even if the president of the organization vacated the chair. The question that must be answered is whether the evidence warrants a finding that the action was taken collectively by the members (*ibid*).

77. The onus on the employer in an application under section 103(1) of the Act is somewhat heavier than that in a civil proceeding as the application deals with what in effect is a quasi-criminal matter. Where the evidence which has been adduced to show that an officer of an employee organization impliedly authorized an unlawful strike of employees consists of a statement by that officer that is equally consistent with guilt as it is with innocence, the statement must, in the absence of additional corroborative evidence, be given the meaning consistent with innocence (*Charlottetown Letter Carriers Strike Declaration Case*, Board file 192-2-15).

78. Apart from special circumstances, where an employee reports for work elsewhere than at the place where he is required to report, or where he reports that he is available for work only if he is treated in a certain fashion, e.g. by being transported to his place of work, he must be regarded as refusing to work. When this is done in concert with other employees, it constitutes a strike within the definition of that term in section 2 of the Act (*Pigeon River Customs and Excise Strike Declaration Case*, Board file 192-2-11).

## APPLICATION FOR CONSENT TO PROSECUTE

79. Section 102 of the Act provides in part that no officer or representative of an employee organization shall counsel or procure the declaration or authorization of a strike of employees or the participation of employees in a strike the effect of which is or would be to involve employees in an unlawful strike, and section 104 provides that every such officer or representative who contravenes section 102 is guilty of an offence. In the *Windsor Post*

---

<sup>5</sup> See *Fourth Annual Report*, paragraph 88.

une grève qui est illégale. Le pouvoir d'émettre une déclaration en application de l'article 103(1) de la Loi est laissé à la discrétion de la Commission. (Voir le *Quatrième rapport annuel*, paragraphe 88). Lorsqu'elle exerce son pouvoir discrétionnaire, la Commission doit tenir compte, entre autres choses, de la « culpabilité », s'il en est, qui peut-être imputée non seulement à l'employeur, mais aussi aux dirigeants et aux représentants de l'association d'employés intéressée. Dans *l'affaire portant sur la déclaration d'illégalité de la grève des employés du bureau de poste de Winnipeg* (dossier de la Commission n° 192-2-14), la Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire et a refusé d'émettre la déclaration dont il est question à l'article 103; elle a motivé sa décision par le fait que la culpabilité d'un représentant subalterne du syndicat a été compensée par la conduite responsable et louable d'un représentant supérieur du syndicat et que l'employeur n'avait pas raisonnablement à craindre, dans les circonstances, que le travail serait encore interrompu de la même façon.

75. Un refus de travailler par des employés, lié, assorti ou conforme à une entente commune constitue une grève au sens qu'attribue à ce mot la définition qui figure à l'article 2 de la Loi. Peu importe que les employés décident de l'appeler arrêt de travail, activité (ou défaut d'activité) de service, séance d'étude, séance de prières, avis collectif des employés signalant qu'ils sont malades, ou de tout autre nom (*affaire: Déclaration d'illégalité de la grève des employés des Douanes et de l'accise à Fort Érié et district*, dossier de la Commission n° 192-2-13).

76. Une association d'employés peut être tenue responsable d'une action relative à un arrêt de travail si la majorité de ses adhérents présents à une réunion approuvent cette action, même si les dirigeants de cette association et les membres de son bureau n'ont pas pris part à la décision et même si le président de la succursale quitte le fauteuil. Il s'agit d'établir si les éléments de preuve mènent à la conclusion que la mesure prise l'a été collectivement par les adhérents (*ibid.*).

77. La responsabilité de l'employeur dans une demande présentée aux termes de l'article 103(1) de la Loi est plus lourde que dans une affaire civile, étant donné que cette demande a trait à une question qui, en fait, ressort quasiment au domaine pénal. Lorsque les éléments de preuve produits afin de démontrer qu'un dirigeant d'une association d'employés a implicitement autorisé une grève illégale d'employés ne comportent qu'une déclaration dudit dirigeant qui ne prouve pas plus la culpabilité que l'innocence, cette déclaration doit, en l'absence de preuves supplémentaires corroborantes, être interprétée dans son acception la plus favorable à l'innocence (*affaire: Déclaration d'illégalité de la grève des facteurs de Charlottetown*, dossier de la Commission n° 192-2-15).

78. Sauf dans des circonstances exceptionnelles, lorsqu'un employé se présente au travail à un endroit autre que celui où il est tenu de le faire, ou lorsqu'il déclare qu'il est disponible pour le travail uniquement s'il est traité d'une certaine manière, c'est-à-dire si on le transporte à son lieu de travail, il doit être considéré comme refusant de travailler. Lorsque cette attitude est prise de concert avec d'autres employés, elle constitue une grève au sens que donne à ce mot la définition qui figure à l'article 2 de la Loi (*affaire: Déclaration d'illégalité de la grève des employés des Douanes et de l'accise à Pigeon River*, dossier de la Commission n° 192-2-11).

## DEMANDE D'AUTORISATION DE POURSUIVRE

79. L'article 102 de la Loi stipule, entre autres, qu'aucun dirigeant ou représentant d'une association d'employés ne doit recommander ni provoquer la déclaration ou l'autorisation d'une grève des employés, ni leur participation à une telle grève, qui a ou aurait pour effet



*Office Application for Consent to Institute Prosecution Case* (Board file 194-2-13), the Board held that since the respondents were not officers of the employee organization named in the application, nor were they shown to be representatives authorized to act on behalf of that organization, it would not grant consent to institute prosecution of them under section 106, which provides that no prosecution for an offence set out in section 104 shall be instituted except with the consent of the Board.

80. Subsection 101(1) of the Act prohibits certain classes of employees from participating in a strike. Paragraph 101(2)(a) also prohibits an employee who would otherwise have the right to strike from participating in a strike where a collective agreement applying to the bargaining unit in which he is included is in force. In the *Windsor Case* the respondents who had counselled or procured the strike did not themselves engage in any cessation of or refusal to work. The Board held that their activity in counselling or procuring the strike did not amount to participation in a strike in contravention of section 101. A distinction is drawn in the Act between the prohibitions as they relate to an officer or representative of an employee organization in section 102 and the prohibitions as they relate to an employee in section 101. Participation must be something different from counselling or procuring; the words "participate" and "participation" must be given a narrow meaning and must be equated with "engaging in".

81. The Board expressed the view that in the exercise of its discretion, it should withhold consent to institute a prosecution if the institution of prosecution were being resorted to as a form of retribution. It should be resorted to primarily for its deterrent effect (*Windsor Post Office Application for Consent to Institute Prosecution Case*, Board file 194-2-13).

#### REMEDY AVAILABLE ON APPLICATION TO BOARD UNDER SECTION 18 OF THE ACT

82. Section 18 of the Act reads as follows:

The Board shall administer this Act and shall exercise such powers and perform such duties as are conferred or imposed upon it by, or as may be incidental to the attainment of the objects of, this Act including, without restricting the generality of the foregoing, the making of orders requiring compliance with this Act, with any regulation made hereunder or with any decision made in respect of a matter coming before it.

On an application for relief under this section, since no provision exists in the section for invoking a statutory sanction if a compliance order issued by the Board were to be disobeyed or ignored and the Board's decision can only have a moral effect, the remedy under this section can only be in the form of a decision declaratory of the rights and obligations of the parties (*Government Policy on Rights of Managers Case No. 2*, Board files 148-2-2, 3 and 4).

#### REFERENCES ON QUESTIONS OF LAW OR JURISDICTION UNDER SECTION 23 OF THE ACT

83. Where a party requested an extension of time for referring a question of law or jurisdiction to the Board under section 23 of the Act, amounting to three extra days, the Board took note of the fact that during the period in question there were three days that were non-working days in the Public Service, namely, December 27 and 28, 1971 and January 3, 1972. These three days were not "holidays" within the meaning of the Interpretation Act. Under the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, where a



d'entraîner la participation d'employés à une grève illégale et l'article 104 stipule que tout dirigeant ou représentant qui contrevient à l'article 102 est coupable d'une infraction. Dans *l'affaire portant sur la demande d'autorisation d'intenter des poursuites contre les employés du bureau de poste de Windsor* (dossier de la Commission n° 194-2-13), la Commission a soutenu que puisque les défendeurs n'étaient pas des représentants de l'association d'employés désignés nommément dans la demande et puisqu'il n'avait pas été démontré qu'ils étaient des représentants autorisés à agir au nom du syndicat, elle n'accorderait pas l'autorisation d'intenter des poursuites contre eux aux termes de l'article 106; ce dernier dispose qu'aucune poursuite ne peut être intentée à l'égard d'une infraction mentionnée à l'article 104 sans le consentement de la Commission.

80. L'article 101(1) de la Loi interdit à certaines classes d'employés de participer à une grève. L'article 101(2a) interdit aussi à un employé, qui aurait autrement droit de faire grève, de participer à une grève lorsqu'une convention collective s'appliquant à l'unité de négociation dont il fait partie est en vigueur. Dans *l'affaire Windsor*, les défendeurs qui avaient recommandé ou provoqué la grève n'ont pas eux-mêmes pris part à une forme quelconque d'arrêt de travail ou de refus de travailler. La Commission a soutenu que leur activité qui a consisté à recommander ou provoquer la grève ne constitue pas une participation à une grève en contravention de l'article 101. La Loi fait une distinction entre les interdictions qui s'appliquent à un agent et à un représentant d'une association d'employés en vertu de l'article 102 et celles qui visent un employé à l'article 101. «Participer» n'est pas «recommander» ni «provoquer»; il faut attribuer aux mots «participer» et «participation» un sens plus étroit et les faire équivaloir à l'expression «prendre part».

81. La Commission a exprimé l'avis que dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire elle ne devrait pas accorder l'autorisation d'intenter des poursuites si on recourt aux poursuites en vue de se venger. Il faut plutôt y recourir à des fins de dissuasion (*affaire: Demande d'autorisation d'intenter des poursuites contre les employés du bureau de poste de Windsor*, dossier de la Commission n° 194-2-13).

## REDRESSEMENT POUVANT ÊTRE OBTENU À LA SUITE D'UNE DEMANDE FORMULÉE À LA COMMISSION AUX TERMES DE L'ARTICLE 18 DE LA LOI

82. L'article 18 de la Loi se lit comme il suit:

La Commission applique la présente loi et exerce les pouvoirs et fonctions que celle-ci lui confère ou impose ou qui sont accessoires à la réalisation des objets de la présente loi, y compris, sans restreindre la généralité de ce qui précède, l'établissement d'ordonnances exigeant l'observation des dispositions de la présente loi, de tout règlement édicté en vertu de la présente loi ou de toute décision rendue à l'égard d'une question soumise à la Commission.

À la suite d'une demande de redressement formulée aux termes dudit article, comme il n'existe dans l'article aucune disposition permettant d'avoir recours à une sanction légale dans le cas où l'on désobéirait ou passerait outre à une ordonnance d'exécution émise par la Commission et où la décision de la Commission ne pourrait avoir qu'un effet moral, la mesure corrective aux termes de cet article ne peut prendre d'autre forme que celle d'une décision déclaratoire des droits et obligations des parties (*affaire n° 2: Politique gouvernementale en matière de droits de la direction*, dossiers de la Commission n°s 148-2-2, 148-2-3 et 148-2-4).

## QUESTIONS DE DROIT OU DE COMPÉTENCE RENVOYÉES AUX TERMES DE L'ARTICLE 23 DE LA LOI

83. Dans le cas d'une demande formulée par une partie en vue d'obtenir une prolongation du délai prescrit pour le renvoi d'une question de droit ou de compétence à la Commission

period of time is prescribed therein, the period is to be computed as being the number of days exclusive of Saturdays and holidays. On a literal construction the time fixed by the regulations had run out before the date on which the reference was filed. But since it was the intention of the Board, in formulating subsection 64(3) of the Regulations, that a party should have forty-five working days within which to file a reference under section 23, and since, in the instant case, the reference was in actual fact filed within the forty-five working days, equity dictated that the time for filing the reference should be extended as requested (*Pyper et al. Case*, Board file 149-2-1).

84. On a reference to the Board under section 23 on certain questions of law or jurisdiction that arose in connection with a decision of an adjudicator on grievances presented by three employees, counsel for the employer challenged the Board's decision in *Darby et al. Case* (Board file 168-2-10)<sup>6</sup> in which the Board expressed the view that there were certain implied restrictions on its authority under section 23 to set aside the decision of an adjudicator. The Board found it unnecessary to examine the basis of counsel's submission in this case, since, even within the limits the Board had imposed upon itself, it had the authority to set aside the adjudicator's decision because he had erred in law (*Thomas et al. Case*, Board file 168-2-20).<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> See *Fourth Annual Report*, paragraph 90.

<sup>7</sup> See also the decision in the Federal Court of Appeal in *Thomas et al. v. Attorney-General of Canada*, 1972, referred to in paragraphs 96 and 97 of this Report.

en vertu de l'article 23 de la Loi, prolongation qui équivaut à 3 jours supplémentaires, la Commission a tenu compte du fait qu'au cours de la période en question il y a eu 3 jours chômés (c'est-à-dire non ouvrables) dans la Fonction publique, soit les 27 et 28 décembre 1971 et le 3 janvier 1972. Ces trois jours ne sont pas des «jours fériés» au sens où l'entend la Loi d'interprétation. Selon le Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P., lorsqu'une période est prescrite, les samedis et les jours fériés n'entrent pas en ligne de compte dans le calcul de cette période. Si l'on s'en tient à une interprétation littérale du Règlement, le délai y prescrit avait expiré avant que l'employeur eut produit son renvoi. Mais comme en formulant l'article 64(3) du Règlement la Commission avait estimé qu'une partie devait bénéficier d'un délai de 45 jours ouvrables pour produire un renvoi aux termes de l'article 23, et puisque dans ladite affaire le renvoi avait été de fait produit dans le délai de 45 jours ouvrables, il n'était que juste de prolonger le délai imparti pour produire le renvoi, comme le demandait l'employeur (*affaire: Pyper et autres*, dossier de la Commission n<sup>o</sup> 149-2-1).

84. À la suite du renvoi à la Commission, en vertu de l'article 23 de la Loi, de certaines questions de droit ou de compétence qui ont été soulevées au sujet de la décision d'un arbitre rendue sur des griefs produits par trois employés, l'avocat de l'employeur a contesté la décision de la Commission dans l'affaire *Darby et autres* (dossier de la Commission 168-2-10)<sup>5</sup> où la Commission exprimait l'avis que la compétence pour infirmer la décision d'un arbitre que lui confère l'article 23 est assujettie à certaines restrictions implicites. La Commission n'a pas jugé bon d'étudier le plaidoyer de l'avocat dans ladite affaire puisque même à l'intérieur des limites qu'elle s'est imposées la Commission avait le pouvoir d'infirmer la décision de l'arbitre, étant donné qu'il avait commis une erreur de droit (*affaire: Thomas et autres*, dossier de la Commission n<sup>o</sup> 168-2-20).<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Voir le *Quatrième rapport annuel*, paragraphe 90.

<sup>6</sup> Voir aussi la décision de la Cour fédérale d'appel dans l'affaire *S. Thomas, D. Frost et D. Carlson v. Le procureur général du Canada* [1972] C.F. 208 mentionnée aux paragraphes 96 et 97 du présent rapport.

## SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS

85. Section 83 of the Public Service Staff Relations Act provides that, upon the establishment of a conciliation board, the Chairman of the Public Service Staff Relations Board shall deliver to the conciliation board a statement setting forth the matters on which the board shall report its findings and recommendations to the Chairman. Section 86 of the Act imposes limitations on the matters on which a conciliation board is entitled to make recommendations. Subsection 86(2) provides that subsection 56(2)<sup>1</sup> applies, *mutatis mutandis*, in relation to a recommendation in a report of a conciliation board. Subsection 86(3) provides that no report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees. In preparing the terms of reference of a conciliation board, where there is objection by one or other of the parties to certain matters being referred, the Chairman determines whether an item is referable under the Act.<sup>2</sup>

### GENERAL

86. With respect to issues which come within the scope of bargaining under the Act, there is a distinction between the results that flow from paragraph (a) of subsection 56(2) and those that flow from paragraph (b) of the same subsection. Paragraph (b) identifies four statutes<sup>3</sup> and it declares that no collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment that has been or may be established pursuant to any of these four statutes. Paragraph (a) of subsection 56(2), on the other hand, applies to all other statutes and declares that no collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment, the alteration or elimination of which or the establishment of which would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament. The language of paragraph (b) “protects” not only terms and conditions of employment that are governed by the four named statutes themselves, but also any term or condition of employment that has been established pursuant to those statutes or that may in the future be established thereunder, i.e. by regulation or otherwise. Paragraph (a) would seem to have a narrower application. It cannot be read as “protecting” terms or conditions that are established *pursuant to* the statutes that come within the paragraph, but only terms or conditions the alteration or elimination of which, or the establishment of which, would be contrary to the *provision* of any particular statute as enacted by Parliament (*Air Traffic Control Case No. 3*, Conciliation Board file 190-2-11).

---

<sup>1</sup> See paragraph 86 of this Report.

<sup>2</sup> See *Fourth Annual Report*, paragraph 94 and footnote 3, page 56.

<sup>3</sup> The Government Employees Compensation Act  
The Government Vessels Discipline Act  
The Public Service Employment Act  
The Public Service Superannuation Act



## PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

85. L'article 83 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique dispose qu'après l'établissement d'un bureau de conciliation le président de la Commission sur les relations de travail dans la Fonction publique doit remettre à ce dernier le relevé indiquant les questions sur lesquelles le bureau doit lui faire rapport de ses conclusions et recommandations. L'article 86 de la Loi impose des restrictions quant aux sujets sur lesquels le bureau de conciliation a le droit de formuler des recommandations. L'article 86(2) stipule que l'article 56(2)<sup>1</sup> s'applique, *mutatis mutandis*, relativement à une recommandation d'un rapport d'un bureau de conciliation. L'article 86(3) dispose qu'aucun rapport du bureau de conciliation ne doit contenir de recommandation concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, le transfert, la mise en disponibilité ou le congédiement des employés. Lorsqu'il formule le mandat du bureau de conciliation dans une affaire où l'une ou l'autre partie oppose une exception à certaines questions renvoyées à l'arbitrage, le président doit déterminer si une question peut être renvoyée aux termes de la Loi.<sup>2</sup>

### GÉNÉRALITÉS

86. En ce qui concerne les questions qui peuvent faire l'objet de négociations aux termes de la Loi, il faut faire une distinction entre les effets qui découlent de l'alinéa *a*) du paragraphe (2) de l'article 56 et ceux qui proviennent de l'alinéa *b*) du même paragraphe. L'alinéa *b*) distingue quatre lois<sup>3</sup> et stipule qu'aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi qui a été ou peut être établie en conformité de l'une de ces quatre lois. Pour sa part l'alinéa *a*) du paragraphe (2) de l'article 56 s'applique à toutes les autres lois et dispose qu'aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi dont la modification ou la suppression ou dont l'établissement exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement. L'alinéa *b*) «protège» non seulement les conditions d'emploi régies par les quatre lois, mais aussi toute condition d'emploi qui a été établie conformément à ces lois ou qui pourrait l'être à l'avenir sous le régime de celles-ci, par règlement ou autrement. L'alinéa *a*) semble avoir un champ d'application plus étroit. On ne peut y entendre qu'il «protège» des conditions déjà établies *conformément* aux lois visées par ledit alinéa, mais seulement des conditions dont la modification ou la suppression ou l'établissement irait à l'encontre d'une *disposition* de toute loi particulière adoptée par le Parlement (*affaire n° 3: Contrôle du trafic aérien*, bureau de conciliation, dossier n° 190-2-11).

<sup>1</sup> Voir le paragraphe 86 du présent rapport.

<sup>2</sup> Voir le *Quatrième rapport annuel*, paragraphe 94 et la note 3 au bas de la page 57.

<sup>3</sup> Loi sur l'indemnisation des employés de l'État  
Loi sur la discipline à bord des bâtiments de l'État  
Loi sur l'emploi dans la Fonction publique  
Loi sur la pension de la Fonction publique

## ISSUES NOT WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

87. The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were not within the “scope of bargaining” provisions contained in the Act:

- *A proposal that all employees entering competitions which require knowledge of a second language be deemed to have a demonstrated ability in that language, that the successful applicant be given appropriate language training where necessary, and, if the degree of ability required is not attained within a specific time, that the employee be transferred to a unilingual position or returned to his former position.*
- *A proposal that, where an existing position is declared to have bilingual requirements, the incumbent shall be deemed to have met these requirements and no forced transfers, demotions or dismissals shall result.* These proposals, if adopted, would provide for the alteration or elimination of an existing term or condition of employment or the establishment of a new term or condition of employment that has been or may be established pursuant to the Public Service Employment Act. The proposals therefore fell within the limitations imposed by paragraph 56(2)(b) and subsection 86(2) of the Public Service Staff Relations Act (*Air Traffic Control Case No. 3*, Conciliation Board file 190-2-11).
- *A proposal that the introduction of technological changes shall not commence until the parties have agreed upon any necessary amendments to the collective agreement with respect to the staffing or use of the said technological change.* Not only did the proposal conflict with section 7 of the Act (employer’s right to determine organization, etc.), but it would also have the effect of limiting the right of the employer to transfer, lay off or release employees — all matters that are placed beyond the scope of a conciliation board’s recommendations by subsection 86(3) of the Act (*ibid*).

## ISSUES WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

88. The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were within the “scope of bargaining” provisions contained in the Act:

- *A proposal that when an employee is transferred and owns his own home he may, within a specified time, elect to obtain three appraisals of his home and the employer shall pay the employee the full amount of the middle appraisal value, plus costs of obtaining the appraisals.* The proposal was one which fell squarely within the head of “terms or conditions of employment” rather than standards, procedures or processes governing transfer, concerning which, pursuant to subsection 86(3), no report of a conciliation board shall contain recommendations (*Air Traffic Control Case No. 3*, Conciliation Board file 190-2-11).
- *A proposal that employees shall be provided, at no expense to them, with sufficient parking space at their place of work to accommodate one automobile for each employee required to be on duty.* The provision of parking facilities was a term or condition of employment within the meaning of that phrase as used in the definition of “collective agreement” in section 2 of the Act, or, if not comprehended within

## QUESTIONS EXCLUES DE LA NÉGOCIATION

87. Les propositions suivantes de l'agent négociateur, auxquelles s'est opposé l'employeur, ne tombent pas sous le coup des dispositions relatives au «cadre de la négociation» qui figurent dans la Loi:

- *Une proposition portant que tous les candidats qui prennent part à des concours où est exigée la connaissance d'une langue seconde soient considérés avoir établi leur aptitude dans cette langue, que le candidat ayant satisfait aux épreuves de l'examen reçoive alors, au besoin, la formation linguistique appropriée et que, si dans un délai fixé l'employé ne peut acquérir un tel niveau d'aptitude, ce dernier soit muté à un poste unilingue ou réinstallé à son ancien poste.*
- *Une proposition portant que dans le cas où il est déclaré que le titulaire d'un poste existant doit être bilingue, celui-ci serait considéré comme possédant cette qualification et ni mutation, ni rétrogradation ni congédiement forcé n'en résulterait.* Ces propositions, si elles étaient adoptées, entraîneraient la modification ou la suppression d'une nouvelle condition d'emploi existante ou l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi qui a été ou peut être établie en conformité de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Les propositions tombaient ainsi sous le coup des restrictions imposées par les articles 56(2)b) et 86(2) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (*affaire n° 3: Contrôle du trafic aérien*, bureau de conciliation, dossier n° 190-2-11).
- *Une proposition portant qu'on ne procéderait pas à des changements techniques jusqu'à ce que les parties se soient entendues au sujet des modifications nécessaires devant être apportées à la convention en ce qui concerne la dotation en personnel ou l'utilisation desdits changements techniques.* Non seulement la proposition est-elle en contravention de l'article 7 de la Loi (droits de l'employeur de déterminer comment doit être organisée la Fonction publique, etc.), mais elle aurait en outre pour effet de porter atteinte aux droits de l'employeur de muter, de mettre en disponibilité ou de congédier les employés, questions qui toutes, aux termes de l'article 86(3) de la Loi, sont des questions sur lesquelles un bureau de conciliation ne peut faire de recommandations (*ibid.*).

## QUESTIONS INCLUSES DANS LE CADRE DE LA NÉGOCIATION

88. Les propositions suivantes de l'agent négociateur, auxquelles l'employeur a opposé une exception, sont visées par les dispositions relatives au «cadre de la négociation» qui figurent dans la Loi:

- *Une proposition portant que lorsqu'un employé propriétaire de sa propre maison est muté, il peut, dans un délai fixé, opter pour l'obtention de trois évaluations confirmées de sa maison. L'employeur devrait verser à l'employé une somme égale à l'évaluation moyenne et lui rembourser les frais engagés pour obtenir les évaluations nécessaires.* La proposition relève nettement des «conditions d'emploi» plutôt que des normes, procédures ou méthodes régissant la mutation au sujet desquelles, d'après l'article 86(3), aucun rapport d'un bureau de conciliation ne doit contenir de recommandations (*affaire n° 3: Contrôle du trafic aérien*, bureau de conciliation, dossier n° 190-2-11).
- *Une proposition portant qu'il doit être prévu pour chaque employé, au lieu du travail, un espace de stationnement, de grandeur suffisante pour une voiture, qui*

some narrow interpretation of that phrase, it surely was comprehended within the phrase “related matters” which appears in the said definition (*ibid*).

- *A proposal that where an administrative inquiry, hearing or investigation is being conducted by the Ministry, the bargaining agent shall be allowed to designate an observer who will have the right to be present at all sittings and be presented with a full transcript of the proceedings.* The proposal, if included in a collective agreement, would not require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, in contravention of paragraph 56(2)(a) of the Act.<sup>4</sup> There might, however, be circumstances in which the Official Secrets Act would apply to an investigation of the kind envisaged, and any term or condition of employment that might be included in a collective agreement would have to yield to the provisions of that Act (*ibid*).
- *A proposal that the employer shall notify the bargaining agent in advance of any proposed technological change likely to have an effect on the terms and conditions or security of employment of members of the bargaining unit, that details shall be provided of the nature of the change and the number of employees likely to be affected, and that consultations shall take place concerning such change.* The proposal did not oblige the employer to defer the introduction of technological changes. It went no further than to require consultation – an explanation of what was contemplated and a forthright exchange of views in the hope that an amicable solution might be worked out. Consultation is of the very essence of any collective bargaining scheme.<sup>5</sup>
- *A proposal that, if any employee ceases to be employed in the Public Service for any reason other than misconduct or voluntary retirement, the employer shall pay to the employee a specified terminal annuity allowance until such time as the employee reaches the age of sixty years.* While the proposal as framed might run counter to the Public Service Superannuation Act, it dealt basically with terminal leave and compensation, something recognized as distinct from superannuation. It was included in the terms of reference on condition that it be modified to comply with the letter as well as the spirit of the Public Service Staff Relations Act (*ibid*).

## ISSUES NOT WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING BUT REFERABLE TO A CONCILIATION BOARD

89. A conciliation board may make recommendations concerning matters which fall within section 7 of the Act, provided that the recommendations do not touch matters specified in subsections 56(2) and 86(3), and that they are so worded as to make it abundantly clear

---

<sup>4</sup> See paragraph 86 of this Report.

<sup>5</sup> See also *Fourth Annual Report*, paragraph 103.



sera fourni gratuitement à l'employé à qui l'on demande de travailler. L'octroi d'un espace de stationnement constituerait une condition d'emploi au sens que donne à ce terme la définition de l'expression « convention collective » qui figure à l'article 2 de la Loi; ou, à défaut de constituer une condition d'emploi au sens strict du terme, il figure sûrement au nombre des questions connexes mentionnées dans ladite définition (*ibid.*).

- Une proposition portant que si le ministère doit mener une enquête ou procéder à une audition ou instruction de caractère administratif, l'agent négociateur soit autorisé à désigner un observateur qui aurait le droit d'être présent à toutes les séances et d'obtenir le texte entier du procès-verbal. Si elle était incluse dans une convention collective, la proposition n'exigerait pas ou n'aurait pas pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, en contravention de l'article 56(2a) de la Loi.<sup>4</sup> Il existerait peut-être des circonstances où il y aurait lieu d'appliquer la Loi sur les secrets officiels à une enquête de la nature prévue et toute condition d'emploi qui pourrait être incluse dans une convention collective serait naturellement assujettie aux dispositions de cette Loi (*ibid.*).
- Une proposition portant que l'employeur devrait prévenir l'agent négociateur à l'avance de tout changement technique proposé qui modifierait vraisemblablement les conditions d'emploi ou la sécurité d'emploi des membres de l'unité de négociation, qu'il faudrait préciser la nature du changement et le nombre d'employés susceptibles d'être touchés et que des consultations auraient lieu relativement à ce changement. La proposition ne contraignait pas l'employeur à différer l'introduction des changements techniques. La proposition ne demande pas autre chose que la consultation, une explication des changements prévus et un franc échange de vues dans l'espoir d'arriver à une solution à l'amiable. La consultation est à la base même de tout régime de négociation collective.<sup>5</sup>
- Une proposition portant que, si un employé cesse de travailler à la Fonction publique pour une raison autre qu'une faute de conduite professionnelle ou la retraite volontaire, l'employeur devrait verser à cet employé une rente de cessation d'emploi jusqu'à ce que l'employé ait atteint l'âge de soixante ans. Bien que la proposition, dans la forme proposée, pourrait aller à l'encontre des dispositions de la Loi sur la pension de la Fonction publique, elle traite fondamentalement du congé de cessation d'emploi et de la rétribution comme étant une question distincte de la retraite. Elle a été incluse dans le mandat à la condition qu'elle soit modifiée de façon à être conforme à la lettre aussi bien qu'à l'esprit de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (*ibid.*).

#### QUESTIONS EXCLUES DU CADRE DE LA NÉGOCIATION, MAIS POUVANT ÊTRE RENVOYÉES À UN BUREAU DE CONCILIATION

89. Un bureau de conciliation peut émettre des recommandations à l'égard de questions qui tombent sous le coup de l'article 7 de la Loi, à condition que lesdites recommandations ne visent pas les questions mentionnées aux articles 56(2) et 86(3), et

<sup>4</sup>Voir le paragraphe 86 du présent rapport.

<sup>5</sup>Voir aussi le *Quatrième rapport annuel*, paragraphe 103.

that they do not call for the inclusion in the collective agreement itself of anything relating to residual matters under section 7.<sup>6</sup>

90. The following proposal was referable to a conciliation board, although it could not be included in a collective agreement:

- *A proposal that the employer agree not to assign duties to employees in one occupational group which normally are or have been carried out by employees in other occupational groups, without prior agreement from the bargaining agent.* The proposal fell within section 7 of the Act, but was included in the terms of reference subject to the limitations set out in paragraph 89 (*Air Traffic Control Case No. 3*, Conciliation Board file 190-2-11).

---

<sup>6</sup>For a fuller explanation, see *Fourth Annual Report*, paragraph 101.

qu'elles soient rédigées de manière à établir très clairement qu'elles ne cherchent pas l'inclusion dans la convention collective elle-même de questions résiduelles soulevées en vertu de l'article 7.<sup>6</sup>

90. La proposition suivante pouvait être renvoyée à un bureau de conciliation, même si elle ne pouvait être incluse dans une convention collective:

- *Une proposition portant que l'employeur consente à ne pas attribuer aux employés d'un groupe d'occupation des tâches qui sont ou qui ont été normalement exécutées par des employés d'autres groupes d'occupation sans avoir obtenu au préalable le consentement de l'agent négociateur.* La proposition tombait sous le coup de l'article 7 de la Loi, mais elle a été incluse dans le mandat sous réserve des restrictions formulées au paragraphe 89 (*affaire n° 3: Contrôle du trafic aérien*, bureau de conciliation, dossier n° 190-2-11).

---

<sup>6</sup>Pour plus de détails, voir le *Quatrième rapport annuel*, paragraphe 101.

## SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN AWARDS OF THE PUBLIC SERVICE ARBITRATION TRIBUNAL

### SUBJECT-MATTER OF ARBITRAL AWARD

91. Matters with which an arbitral award may or may not deal are set out in section 70 of the Public Service Staff Relations Act. Section 70 provides that an arbitral award may deal with rates of pay, hours of work, leave entitlements, standards of discipline and other terms and conditions of employment directly related thereto, but may not include any provision with respect to a term or condition of employment which would require the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation. Moreover, no award may deal with the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees.<sup>1</sup>

92. In the following instances, where specific proposals were made by bargaining agents and objected to by the employer, the Arbitration Tribunal sustained the employer's objection in law, and held that the Tribunal had neither the right nor the power under the Act to deal with the proposal:

— *A proposal entitled "training leave", which provided for an employee to apply to take training on occasion to keep up to date with necessary knowledge and skills in his field of employment and to receive his normal compensation during his period of training plus reasonable travelling expenses.* The employer was justified in considering training of its employees not as an entitlement of an employee but as its own prerogative to improve its work force. Since the clause was a new one which had not been included in a previous collective agreement, and since it had been opposed as a whole by the employer, the Tribunal could not rule on the "leave entitlements" referred to therein<sup>2</sup> (*Computer Systems Award*, Arbitral Awards file 185-2-28).

— *A proposal for a clause defining "part-time employee" as one who has completed six months or more of service and normally works more than thirteen hours in any one work week.* The definition of the term "employee" in section 2 of the Act gives no recognition to the term part-time employee, and, in fact, employees who might normally be considered as "part-time employees" are specifically excluded from employee status by paragraphs (d) and (f) of the said definition.<sup>3</sup> To include the term "part-time employee" as proposed by the bargaining agent in a collective agreement or arbitral award could have the effect, under certain circumstances, of extending the scope of collective bargaining to include persons who are not employees within the meaning of the Act and to persons who are not included in the bargaining unit for which the bargaining agent is certified. The determination as to the employees that constitute the bargaining unit is within the sole discretion of the

<sup>1</sup> See *Fourth Annual Report* paragraphs 104 and 105, for the text of section 70 and the Tribunal's interpretation thereof.

<sup>2</sup> Cf. "career development leave", paragraph 93 of this Report.

<sup>3</sup> Paragraph (d) excludes from the definition of the term "employee" a person not ordinarily required to work more than one-third of the normal period for persons doing similar work. Paragraph (f) excludes a person employed on a casual or temporary basis, unless he has been so employed for a period of six months or more.



## QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE LA FONCTION PUBLIQUE

### OBJETS DE LA DÉCISION ARBITRALE

91. L'article 70 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique énumère les questions dont peut connaître le Tribunal d'arbitrage ainsi que celles dont il ne peut pas connaître. L'article 70 stipule qu'une décision arbitrale peut statuer sur les taux de traitement, les heures de travail, les droits à des congés, les normes disciplinaires et autres conditions d'emploi qui s'y rattachent directement, mais ne peut comprendre de dispositions quant aux conditions d'emploi qui exigeraient l'adoption ou la modification de quelque loi par le parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en œuvre. De plus, une décision ne peut statuer sur les normes, procédures et méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi des employés.<sup>1</sup>

92. Dans les affaires ci-après où les agents négociateurs ont soumis des propositions particulières auxquelles l'employeur a opposé des exceptions, le Tribunal d'arbitrage a admis l'exception de droit opposée par l'employeur et a jugé que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ne lui attribue ni le droit ni le pouvoir de connaître des propositions suivantes:

- *Une proposition, appelée «congé aux fins de formation», visant à accorder à l'employé le droit de demander à recevoir; à l'occasion, une formation qui lui permettra de se tenir au courant des connaissances et des techniques nécessaires dans son domaine de travail, et aussi de recevoir sa rémunération ordinaire au cours de la période de formation et le remboursement des frais de déplacement d'un montant raisonnable.* L'employeur considérait à juste titre que la formation de ses employés n'est pas un droit de l'employé, mais une prérogative de l'employeur pour améliorer la qualité de sa main-d'œuvre. Puisqu'il s'agissait là d'une clause nouvelle qui ne faisait pas partie de la convention collective précédente et puisque cette clause avait été rejetée *en bloc* par l'employeur, le Tribunal ne pouvait pas statuer sur «les droits à des congés» dont il est question dans ladite décision<sup>2</sup> (*décision arbitrale: Gestion des systèmes d'ordinateurs*, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-28).
- *Une proposition visant à ajouter une clause définissant un «employé à temps partiel» comme étant un employé qui justifie de six mois ou plus de service chez l'employeur et qui habituellement travaille plus de treize heures par semaine.* La définition du mot «employé» à l'article 2 de la Loi ne mentionne aucunement l'expression «employé à temps partiel» et, de fait, les employés qu'on pourrait normalement considérer comme «employés à temps partiel» se voient expressément interdire la qualité d'employé aux termes des alinéas *d)* et *f)* de ladite définition.<sup>3</sup> Si l'expression «employé à temps partiel» était incluse dans une convention collective ou dans une décision arbitrale, comme le propose l'agent négociateur, cela pourrait avoir pour effet d'étendre le cadre de la négociation collective jusqu'à inclure des personnes qui ne sont pas des employés au sens où l'entend la Loi et des personnes

<sup>1</sup> Voir le *Quatrième rapport annuel*, paragraphes 104 et 105, afin d'y lire le texte de l'article 70 et l'interprétation dudit texte par le Tribunal.

<sup>2</sup> Voir «congé de promotion professionnelle» paragraphe 93 du présent rapport.

<sup>3</sup> L'alinéa *d)* exclut de la définition du mot «employé» toute personne qui d'ordinaire n'est pas astreinte à plus du tiers de la durée normale de travail exigée des personnes exécutant des tâches semblables. L'alinéa *f)* exclut toute personne employée à titre occasionnel ou temporaire, à moins qu'elle n'ait été ainsi employée pour une période de six mois ou plus.

Board and is made at the time certification is granted. Any change with respect to the inclusion or exclusion of employees in the unit can only be made by a decision of the Board, and not by the Tribunal. Section 70 sets out the four matters with which an arbitral award may deal, and permits inclusion of other matters “directly related thereto”. It might be said that the term “part-time employee” is directly related to either hours of work or rates of pay or both. But the establishment of such a new class of employees would have to precede any determination of either hours of work or rates of pay. The latter matters would therefore be ancillary matters rather than principal matters, as required by section 70 (*Nursing Award*, Arbitral Awards file 185-2-30).

- *A proposal entitled “communications” which provided that the employer should equip vehicles with two-way radio-telephone links where employees were required to travel certain specified distances.* The proposal did not fall within the Tribunal’s jurisdiction under the Act.
- *A proposal that, wherever possible, the employer shall consult meaningfully with representatives of the bargaining agent about contemplated changes in conditions of employment not governed by the agreement.* The Tribunal ruled that to include in an arbitral award a provision for compulsory consultation on changes in all working conditions would result in an award that would include working conditions outside the restrictions of section 70 (*Purchasing and Supply Award*, Arbitral Awards file 185-2-47).

93. The Arbitration Tribunal, in the following instance, ruled against the employer’s objection in law, and accepted jurisdiction to deal with the subject-matter:

- *A proposal entitled “career development leave”, which provided for leave of absence with pay for an employee invited to give courses or lectures on matters related to his field of employment, and for leave of absence with pay and reasonable expenses, including registration fees, for an employee attending conferences related to his field of specialization.* While career development, like training<sup>4</sup> of an employee, is not an entitlement of the employee but a prerogative of the employer to improve its work force, once the employer has decided to avail itself of such a prerogative and has included such a subject-matter in a collective agreement, any issue pertaining to the leave entitlements deriving from such a clause falls within the jurisdiction of the Tribunal under section 70(1) of the Act (*Computer Systems Award*, Arbitral Awards file 185-2-28).

## GENERAL

94. In several references to the Arbitration Tribunal, the employer objected to a proposal providing for the time within which payment should be made for “extra professional services” (i.e. overtime). The Tribunal, under the chairmanship of Mr. Justice André Montpetit, ruled that this was not a subject-matter with which it had jurisdiction to deal (see *Fourth Annual Report*, paragraph 106, at page 78). In several subsequent awards, the Arbitration Tribunal, under the chairmanship of Mr. Justice Montpetit, made the same ruling on similar proposals, although the employer does not appear to have taken an objection to their inclusion (*Meteorology Award*, Arbitral Awards file 185-2-27; *Computer*

---

<sup>4</sup>See paragraph 92 above.

qui ne font pas partie de l'unité de négociation pour laquelle l'agent négociateur a été accrédité. La composition d'une unité de négociation est laissée à la seule discrétion de la Commission et la détermination de l'unité se fait au moment de l'accréditation. Toute modification relative à l'inclusion ou l'exclusion d'employés au sein de l'unité ne peut être apportée qu'à la suite d'une décision de la Commission et non du Tribunal. L'article 70 de la Loi énumère les quatre questions sur lesquelles peut statuer une décision arbitrale, et autorise l'inclusion d'autres questions, «qui s'y rattachent directement». On pourrait dire que l'expression «employé à temps partiel» se rattache directement aux heures de travail ou au taux de traitement, ou encore au deux. Mais la création d'une telle nouvelle classe d'employés devrait précéder toute décision portant sur les heures de travail ou les taux de traitement. Ces dernières questions seraient donc des questions connexes plutôt que des questions essentielles comme celles qui sont stipulées à l'article 70 (*décision arbitrale: Sciences infirmières*, Tribunal d'arbitrage dossier n° 185-2-30).

- Une proposition appelée «communications» qui visait l'établissement par l'employeur de liaisons radio-téléphoniques bilatérales dans les véhicules lorsque les employés doivent effectuer certains trajets précis. La proposition dépassait la compétence que la Loi reconnaît au Tribunal.
- Une proposition portant que, chaque fois que la chose est possible, l'employeur tienne des consultations pertinentes avec les représentants de l'Alliance, au niveau approprié, au sujet des modifications envisagées aux conditions d'emploi ou de travail non régies par la présente convention. Le Tribunal a décrété que le fait d'inclure dans une décision arbitrale une disposition prévoyant la consultation obligatoire au sujet de modifications à toutes les conditions d'emploi aurait pour conséquence une décision qui incluerait des conditions d'emploi sur lesquelles elle ne doit pas statuer aux termes de l'article 70 (*décision arbitrale: Achat et approvisionnement*, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-47).

93. Dans les affaires ci-après le Tribunal d'arbitrage a rejeté l'exception de droit opposée par l'employeur et s'est reconnu compétent pour statuer sur la question.

- Une proposition intitulée «congé de promotion professionnelle» aux fins d'offrir un congé payé à l'employé invité à donner des cours ou des conférences sur des sujets connexes à ses activités professionnelles, ou un congé payé et le remboursement des frais raisonnables, y compris les frais d'inscription, à l'employé qui assiste à des conférences se rattachant à son domaine de spécialisation. Bien que la promotion professionnelle d'un employé, tout comme sa formation<sup>4</sup>, ne soit pas un droit de l'employé, mais une prérogative de l'employeur pour améliorer la qualité de sa main-d'œuvre, il reste qu'une fois qu'il a décidé de se prévaloir de cette prérogative et qu'il a fait inclure une telle clause dans une convention collective, toute question litigieuse concernant les droits à des congés qui en dérivent sont de la compétence du Tribunal aux termes de l'article 70 (1) de la Loi (*décision arbitrale: Gestion des systèmes d'ordinateurs*, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-28).

## GÉNÉRALITÉS

94. Dans plusieurs affaires renvoyées au Tribunal d'arbitrage, l'employeur s'est opposé à une proposition visant à préciser le délai dans lequel il faudrait rémunérer les «services professionnels supplémentaires» (c'est-à-dire les heures supplémentaires). Le Tribunal, présidé par M. le juge André Montpetit, a déclaré que ce n'était pas là une question qui relevait de sa

<sup>4</sup> Voir le paragraphe 92 ci-dessus.

*Systems Awards*, Arbitral Awards file 185-2-28; *Drafting and Illustration Award*, Arbitral Awards, file 185-2-29; *Clerical and Regulatory Award*, Arbitral Awards file 185-2-33). However, in another reference to the Tribunal, under the chairmanship of an alternate chairman, Dr. A.W.R. Carrothers, an award including a similar clause was made. In this case, not only was no objection taken by the employer to the inclusion of the clause, but, in fact, the employer made a counter proposal on the same subject-matter. In this case the views of the Tribunal under Mr. Justice Montpetit were not brought to the attention of the Tribunal sitting under the chairmanship of Dr. Carrothers (*Home Economics Award*, Arbitral Awards file 185-2-25).

95. Section 70(3) of the Act reads, in part, as follows:

No arbitral award shall deal with . . . any term or condition of employment of employees that was not a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof.

The employer contended that the Tribunal could not deal with a proposal of a bargaining agent to delete an article on standards of discipline from the collective agreement and replace it with a new article, since the said proposal had not been a subject of negotiation between the parties during the period referred to in subsection 70(3). The Tribunal ruled that since the employer, during negotiations, had advised the bargaining agent of its proposal to delete the article in question, the said article immediately became a subject of negotiation, despite the fact that the parties did not in fact negotiate the term or condition of employment which was the subject-matter of the article during the period before arbitration was requested. The Tribunal could therefore deal with the matter in its award (*Computer Systems Award*, Arbitral Awards file 185-2-28).



compétence (voir le *Quatrième rapport annuel*, paragraphe 106, page 78). Dans plusieurs décisions subséquentes, le Tribunal d'arbitrage présidé par M. le juge Montpetit en a décidé de même lors de demandes semblables, et ce même si l'employeur ne semblait pas vouloir s'opposer à l'inclusion de telles questions. (*décision arbitrale: Météorologie*, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-27; *décision arbitrale: Gestion des systèmes d'ordinateurs*, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-28; *décision arbitrale: Dessin et illustrations*, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-29; *décision arbitrale: Commis aux écritures et aux règlements*, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-33; *décision arbitrale*). Cependant, lors d'un autre renvoi au Tribunal d'arbitrage présidé par le président suppléant, en l'occurrence le Dr A. W. R. Carrothers, on a inclus une clause semblable dans la décision. A cette occasion, non seulement l'employeur n'a-t-il opposé aucune exception en ce qui concerne l'inclusion de cette clause, mais en fait l'employeur a fait une contre-proposition sur la même question. A cette occasion, l'opinion du Tribunal présidé par M. le juge Montpetit n'a pas été portée à l'attention du Tribunal siégeant sous la présidence du Dr Carrothers (*décision arbitrale: Science domestique*, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-25).

95. L'article 70 (3) de la Loi stipule, entre autres, ce qui suit:

Une décision arbitrale ne doit statuer . . . ni sur une condition d'emploi qui n'a pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage à leur sujet.

L'employeur a soutenu que le Tribunal ne pouvait pas statuer sur une proposition d'un agent négociateur visant à supprimer un article portant sur les normes de discipline dans une convention collective et à le remplacer par un nouvel article, puisque ladite proposition n'avait pas fait l'objet de négociations entre les parties au cours de la période mentionnée à l'article 70 (3). Le Tribunal a décidé que puisque l'employeur, au cours des négociations, avait averti l'agent négociateur de sa proposition de supprimer l'article en question, ledit article devenait immédiatement un sujet de négociation, en dépit du fait que les parties n'avaient pas en fait négocié, au cours de la période avant la demande d'arbitrage, la condition d'emploi dont il était question dans l'article. Le Tribunal pouvait donc statuer sur cette question dans sa décision (*décision arbitrale: Gestion des systèmes d'ordinateurs*, Tribunal d'arbitrage, dossier n° 185-2-28).

## SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS<sup>1</sup>

### QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION

96. Section 91 of the Act provided, subject to certain conditions, that a grievance may be referred to adjudication by "an employee," but the right to refer was not given to former employees, excepting those whose employment ended as a result of being on strike or as the result of an unlawful discharge. It has been held by the Chief Adjudicator that a former postmistress who had been laid off for some months no longer had status to refer to adjudication a grievance based on the provisions of a collective agreement previously applicable to her (*Bath*, Adjudication file 166-2-505).

97. By section 51 of the Act, the terms and conditions of a collective agreement remain in force after it has expired until such time as a new agreement is made or seven days after the report of a conciliation board. It was therefore held by Adjudicator Weatherill that an employee had not lost his right to grieve merely because the applicable agreement had expired, since the parties were engaged in attempting to reach a new agreement and the effect of section 51 was still applicable (*Pyper et al.*, Adjudication file 166-2-239). On the other hand, where a grievance purporting to rely on the same agreement was filed after a conciliation board had reported and after certain employees had engaged in a strike (as they were then entitled to do), the Chief Adjudicator held that the effect of section 51 had come to an end, the parties were no longer bound by the former agreement and the employee was therefore not entitled to refer his so-called contract grievance to adjudication (*Holland, W.J.*, Adjudication file 166-2-439).

98. An adjudicator has jurisdiction to determine only the grievance referred to adjudication, and no other. An employee was suspended in October, pending investigation of his case, and was discharged in January. He presented a grievance against the suspension and ultimately referred it to adjudication, but never grieved against his discharge. It was held by Adjudicator Meyer that the suspension had been justified but that he had no jurisdiction to decide whether or not the discharge was also justified (*Constantineau*, Adjudication file 166-2-414).

99. As stated in the *Fourth Annual Report*,<sup>2</sup> it had been held in *Dooling* (Adjudication file 166-2-308) and in *O'Sullivan* (Adjudication file 166-2-380) that where the bargaining agent withdraws its support and approval prior to hearing, a grievance (if it relates to the interpretation or application of an agreement) ceases to be adjudicable. In *Presley* (Adjudication file 166-2-442) an employee, with the approval and support of his bargaining agent, referred a contract grievance to adjudication. Subsequently, he consented to a lump-sum settlement of \$600 negotiated by union officials with the employer, and accepted payment. He then changed his mind, retained counsel and insisted on the adjudication of his claim, whereupon the bargaining agent withdrew its support. The Chief Adjudicator held a show-cause hearing at which an opportunity was offered to show that the settlement made on behalf of the employee had been unauthorized or in some way improper, but that opportunity was declined, the employee relying on the argument that he had an unqualified statutory right to adjudication. An application for

<sup>1</sup>Based on information provided by the Chief Adjudicator.

<sup>2</sup>Paragraph 116.

## QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES<sup>1</sup>

### QUESTIONS PORTANT SUR LA QUALITÉ D'EMPLOYÉ ET SUR LA COMPÉTENCE

96. L'article 91 de la Loi prévoit, sous certaines conditions, qu'un grief peut être renvoyé à l'arbitrage par «un employé», mais le droit de faire un tel renvoi n'est pas accordé à d'anciens employés, sauf ceux dont l'emploi a pris fin par suite de leur participation à une grève ou d'un congédiement illégal. L'arbitre en chef a soutenu qu'une ancienne maîtresse de poste qui avait été mise en disponibilité pendant quelques mois n'avait plus la qualité d'employée lui permettant de renvoyer à l'arbitrage un grief fondé sur une disposition d'une convention collective à laquelle elle était auparavant assujettie (*Bath*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-505).

97. En vertu de l'article 51 de la Loi, les conditions d'une convention collective, même expirée, demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit conclue ou sept jours après la production du rapport d'un bureau de conciliation. C'est pourquoi l'arbitre Weatherill a soutenu qu'un employé n'a pas perdu son droit de produire un grief uniquement parce que la convention applicable est expirée, puisque les parties s'efforçaient de conclure une nouvelle convention; par conséquent l'article 51 était toujours applicable (*Pyper et autres*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-239). D'autre part, lorsqu'un grief qu'on prétend fonder sur la même convention a été produit après la communication du rapport du bureau de conciliation et après que certains employés eurent déclenché une grève (comme ils en avaient le droit), l'arbitre en chef a soutenu que l'article 51 ne s'appliquait plus, que les parties n'étaient plus liées par l'ancienne convention et que l'employé n'avait par conséquent pas le droit de renvoyer à l'arbitrage son prétendu grief relatif à la convention (*W.J. Holland*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-439).

98. Les arbitres ont compétence uniquement pour se prononcer sur un grief renvoyé à l'arbitrage et aucun autre. Un employé a été suspendu en octobre, pendant qu'une enquête était menée à son sujet, et a été congédié en janvier. Il a formulé un grief contre sa suspension, grief qu'il a par la suite renvoyé à l'arbitrage, mais n'a jamais produit de grief à l'égard de son congédiement. L'arbitre Meyer a soutenu que la suspension avait été justifiée, mais qu'il n'avait pas compétence pour décider si oui ou non le congédiement était lui aussi justifié (*Constantineau*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-414).

99. Comme il est déjà établi dans le *Quatrième rapport annuel*<sup>2</sup>, il a été soutenu dans les affaires *Dooling* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-308) et *O'Sullivan* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-380) que lorsque l'agent négociateur retire son appui et son approbation avant l'audition, le grief (s'il porte sur l'interprétation d'une convention collective) cesse d'être arbitrale. Dans l'affaire *Presley* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-442), un employé a renvoyé un grief (relatif à la convention) à l'arbitrage avec l'approbation et l'appui de son agent négociateur. Par la suite, il a consenti à un règlement, consistant en un versement d'une somme globale de \$600.00, négocié entre les représentants du syndicat et l'employeur, et a accepté le paiement. Il a ensuite changé d'avis, a retenu les services d'un avocat et insisté pour que sa demande fût l'objet d'une décision arbitrale, et ce même si l'agent négociateur avait retiré son appui. L'arbitre en chef a tenu une audition pour examiner les motifs d'audition du grief, où on a offert la possibilité de démontrer que le règlement conclu au nom de l'employé n'avait pas été autorisé ou de quelque façon n'était pas réglementaire, mais on a refusé de profiter de cette occasion, l'employé s'appuyant sur l'argument, qu'il avait un droit statutaire absolu à l'arbitrage. Une demande visant

<sup>1</sup> Partie du Rapport fondée sur des renseignements fournis par l'arbitre en chef.

<sup>2</sup> Paragraphe 116



leave to amend the original grievance (placing it on an entirely different footing) was rejected on the ground that no adjudicator has jurisdiction to entertain such an application. It was held that when a settlement had been concluded and the support of the bargaining agent withdrawn, the grievance had become clearly non-adjudicable.

100. The Act defines a "grievance" as a complaint in writing presented "by an employee on his own behalf *or on behalf of himself and one or more other employees.*" However, where a collective agreement defined a "grievance" as "a complaint in writing presented by an employee on his own behalf *or on behalf of one or more other employees,*" the Chief Adjudicator expressed the opinion that it was lawful for the bargaining agent and the employer to agree that an employee could grieve on behalf of others even if he were not himself aggrieved, but that the grievance under consideration, *Phillips, G.H.* (Adjudication file 166-2-515) was not a valid group grievance because it failed to identify by name any of the aggrieved employees. In a number of cases, such as *Tulk* (Adjudication file 166-2-404), it has been held by Adjudicator Abbott and others that a group grievance must identify all the employees alleged to have been aggrieved, and that it is necessary for their signatures to be attached.

101. The Act does not authorize adjudicators to subpoena witnesses or documents, although that power is vested by statute in most arbitrators in the private sector. There is only one adjudication case on record in which a deputy head has indicated that it would be prejudicial to the public interest that employees in his department give evidence relating to the subject-matter of the dispute. This was also the only case in which counsel for the employer endorsed that position, declined to tender any evidence, and was not accompanied by any representative of the department. The Chief Adjudicator said he was prevented from making a decision on the merits because of the employer's refusal to divulge information, and that the employee had failed to prove the claim with the evidence at his disposal. The Chief Adjudicator also expressed the opinion that the position taken by the deputy head and reaffirmed by counsel for the employer was not consistent with the spirit and intent of the Public Service Staff Relations Act and the applicable agreement (*Scotter*, Adjudication file 166-2-246).

102. It has repeatedly been held by adjudicators that they have jurisdiction under sections 91 to 96 of the Act to determine the merits of disciplinary action, whether or not it was so described by the employer. Where disciplinary action is denied by the employer, the aggrieved employee is required to show at the outset that the action taken was in fact disciplinary. In *Sabourin and Headley* (Adjudication files 166-2-410 and 166-2-411) two employees had been rejected while on probation under section 28 of the Public Service Employment Act. After lengthy hearings, the Chief Adjudicator found that the rejections were in fact disciplinary, that on the evidence they were not justified, and that the employees should be reinstated subject to certain conditions.

103. "Disciplinary action resulting in . . . . a financial penalty" (as it is described in section 91 of the Act) may take a number of different forms. Under section 78 of the Terms and Conditions of Employment Regulations, a deputy head may withhold a pay increment from an employee if he is satisfied that the employee is not performing the duties of his position satisfactorily. In *Towers* (Adjudication file 166-2-206) the Chief Adjudicator held that the denial of an increment was in the circumstances a form of punishment or disciplinary action based on inadequate or misleading information, and



l'autorisation de modifier l'exposé primitif du grief (pour s'appuyer sur un tout autre point) a été rejeté parce qu'aucun arbitre n'a compétence pour connaître d'une telle demande. Il a été alors décidé que lorsqu'un règlement a été conclu et que l'agent négociateur a retiré son appui, le grief n'est de toute évidence plus arbitral.

100. La Loi définit un «grief» comme étant une plainte écrite, présentée «par un employé pour son propre compte, ou pour son compte et celui d'un ou de plusieurs autres employés». Cependant, lorsqu'une convention collective définit un grief comme étant «une plainte écrite présentée par un employé en son propre nom ou en celui d'un ou de plusieurs autres employés», l'arbitre en chef a exprimé l'avis qu'il était légal pour l'agent négociateur et l'employeur de convenir qu'un employé pouvait produire un grief au nom d'autres employés même s'il ne s'estime pas lui-même lésé; mais le grief à l'étude, celui de *G.H. Phillips* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-515), n'était pas un grief collectif valide parce qu'il ne désignait pas nommément chacun des employés s'estimant lésés. Dans un certains nombres d'affaires, notamment dans l'affaire *Tulk* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-404), l'arbitre Abbott et d'autres ont soutenu que dans un grief collectif tous les employés qui s'estiment lésés doivent être désignés nommément et qu'il est nécessaire que leurs signatures soient jointes à l'exposé de grief.

101. La Loi n'autorise pas les arbitres à assigner des témoins à comparaître, ou encore à ordonner la production de documents, encore que ce pouvoir soit accordé par la Loi à la plupart des arbitres dans le secteur privé. Ce n'est que dans le cas d'une seule des affaires d'arbitrage versées aux archives qu'un sous-ministre a fait savoir qu'il serait nuisible à l'intérêt public que les employés de son ministère témoignent sur la question faisant l'objet du différend. C'est aussi la seule affaire où l'avocat de l'employeur a fait sienne cette position, a refusé de divulguer des éléments de preuve et n'était accompagné d'aucun représentant du ministère. L'arbitre en chef a dit ne pas pouvoir rendre de décision sur le fond de l'affaire à cause du refus de l'employeur de divulguer des renseignements et parce que l'employé n'avait pas réussi à étayer sa demande au moyen des éléments de preuve dont il disposait. L'arbitre en chef a aussi exprimé l'avis que la position adoptée par le sous-ministre et réaffirmée par l'avocat de l'employeur était contraire à l'esprit et à l'objet tant de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique que de la convention collective pertinente (*Scotter*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-246).

102. Les arbitres ont soutenu à plusieurs reprises qu'ils avaient compétence aux termes des articles 91 à 96 de la Loi pour se prononcer sur le bien-fondé d'une mesure disciplinaire, qu'elle ait ou non ainsi été décrite par l'employeur. Lorsque l'employeur nie qu'il y a eu mesure disciplinaire, l'employé s'estimant lésé doit démontrer dès le début que la mesure prise était en fait disciplinaire. Dans l'affaire *Sabourin et Headley* (décisions arbitrales, dossiers n°s 166-2-410 et 166-2-411), deux employés ont été renvoyés en cours de stage aux termes de l'article 28 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Après de longues auditions, l'arbitre en chef a conclu que les renvois étaient en fait disciplinaires, que d'après les éléments de preuve ils n'étaient pas justifiés et que les employés devraient être réintégrés dans leurs fonctions sous certaines conditions.

103. «Une mesure disciplinaire entraînant... une peine pécuniaire» (ainsi décrite à l'article 91 de la Loi) peut revêtir différentes formes. Aux termes de l'article 78 du Règlement sur les conditions d'emploi, un sous-chef peut empêcher un employé d'obtenir une augmentation s'il est convaincu que l'employé n'accomplit pas de façon satisfaisante les fonctions de son poste. Dans l'affaire *Towers* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-206), l'arbitre en chef a soutenu que le refus d'accorder une augmentation constituait, dans les circonstances, une forme de punition ou de mesure disciplinaire fondée sur des renseignements incomplets ou trompeurs et qu'elle n'était pas justifiée; mais dans l'affaire

that it was not justified, but in *Sproule* (Adjudication file 166-2-250) he said the evidence fell far short of proving that the denial was disciplinary, and the claim therefore failed, being non-adjudicable.

104. The eccentric behaviour of a civilian employee at a Canadian Forces base, and in particular his presentation of several grievances in succession, led to his suspension by the commanding officer. Subsequently, after a lengthy investigation, the deputy head formed the opinion that the employee was incapable of performing his duties for psychological reasons and recommended his release, which was approved by the Public Service Commission. Both the suspension and the final termination of employment were carried to adjudication. The Chief Adjudicator held that the suspension without pay, indefinite in duration, was clearly disciplinary, and was not justified, but that there were reasonable grounds for the release of the employee some months later on the ground that he lacked capacity (*Dunaenko*, Adjudication files 166-2-523 and 166-2-546).

105. An entirely new issue arose in *Robertson* (Adjudication file 166-2-454) in which the employee had been notified that he was to be retired at the age of 61 "for reason only of age" by virtue of the authority purporting to be vested in the deputy head by section 20(12) of the Public Service Superannuation Regulations. The Chief Adjudicator declined jurisdiction on the ground that the imminent termination was not proved to be disciplinary. At the same time, however, he expressed doubts as to the validity of the Regulation relied upon by the employer. He suggested that all matters relating to tenure and termination of employment had been expressly provided for by Act of Parliament, and that statutory authority was lacking for Regulation 20(12), which had been adopted by Order-in-Council. The employee thereupon instituted an action in the Federal Court, where it was held by Mr. Justice Cattenach that section 20(12) of the Regulations had not been authorized by the Superannuation Act, that it was *ultra vires*, and that the compulsory retirement of the plaintiff was a nullity. That result was subsequently upheld by a unanimous decision of the Federal Court of Appeal, and the Regulations have been amended accordingly.

## DISCIPLINARY ACTION

106. An employee accepted nomination prior to a provincial general election without seeking leave of absence to do so. It is expressly provided by section 32 of the Public Service Employment Act that no employee in the Public Service shall become a candidate in a federal or provincial election unless he first applies for and obtains from the Public Service Commission leave of absence without pay, which may or may not be granted. On the ground that the employee had acted contrary to section 32, he was suspended and subsequently discharged. Adjudicator Weatherill held that conduct contrary to section 32 invited disciplinary action and that both the suspension and the discharge were justified (*Lloyd*, Adjudication files 166-2-493 and 166-2-509).

107. An employee holding an administrative position was suspended and then discharged when certain vouchers supporting expense accounts were found to contain alterations and forgeries in small amounts, and also on the ground that he had failed to provide adequate explanation. After a lengthy hearing at which he gave his explanations, several witnesses testified, and a large number of documents were analyzed, it was determined that obvious errors, alterations and forgeries were the work of others rather than the employee.

*Sproule* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-250) il déclare que les éléments de preuve sont loin de prouver que le refus revêt un caractère disciplinaire et la demande a par conséquent été rejetée, n'étant pas arbitrale.

104. La conduite bizarre d'un fonctionnaire civil à une base des Forces canadiennes, et en particulier le fait qu'il ait présenté plusieurs griefs l'un à la suite de l'autre, a eu pour résultat sa suspension par le commandant. Par la suite, après une longue enquête, le sous-ministre a conclu que l'employé était incapable d'accomplir ses fonctions pour des raisons psychologiques et a recommandé son renvoi qui a été approuvé par la Commission de la Fonction publique. La suspension, tout comme le fait de mettre fin à l'emploi, ont été portés en arbitrage. L'arbitre en chef a été d'avis que la suspension sans traitement, de durée indéfinie était incontestablement de nature disciplinaire et n'était pas justifiée, mais par contre il a décidé que le renvoi de l'employé quelques mois plus tard était fondé sur des motifs raisonnables parce que ce dernier était incapable de remplir ses fonctions (*Dunaenko*, décisions arbitrales, dossiers n°s 166-2-523 et 166-2-546).

105. Une question litigieuse tout à fait nouvelle a été soulevée dans l'affaire *Robertson* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-454) où l'employé a été avisé qu'il devrait prendre sa retraite dès l'âge de 61 ans «uniquement à cause de son âge», en vertu de l'autorité que conférerait apparemment au sous-chef l'article 20(12) du Règlement sur la pension du service public. L'arbitre en chef s'est déclaré non compétent en se fondant sur le fait qu'on n'avait pas prouvé que la cessation d'emploi constituait une mesure disciplinaire. Il a toutefois exprimé en même temps des doutes quant à la validité du Règlement sur lequel s'appuie l'employeur. Il a laissé entendre que toutes les questions relatives à l'occupation du poste et à la cessation d'emploi avaient été expressément prévues par une Loi du Parlement et que l'autorité légitime faisait défaut à l'article 20(12) du Règlement adopté par un arrêté en conseil. L'employé a par la suite intenté une action en cour fédérale, où le juge Cattenach a statué que l'article 20(12) du Règlement n'avait pas été autorisé par la Loi sur la pension, qu'il avait été appliqué *ultra vires* et que la mise à la retraite obligatoire du plaignant n'était pas valide. Ce résultat a été par la suite maintenu par une décision unanime de la Cour fédérale d'appel et le Règlement a été modifié en conséquence.

## MESURES DISCIPLINAIRES

106. Avant une élection générale provinciale, un employé a accepté d'être désigné candidat sans demander de congé pour ce faire. Il est expressément prévu à l'article 32 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique qu'aucun employé de la Fonction publique ne peut se présenter comme candidat à une élection fédérale ou provinciale à moins qu'il ne présente d'abord une demande de congé sans traitement à la Commission de la Fonction publique et qu'il obtienne ce congé, qui peut ou non lui être accordé. Parce qu'il avait agi en contravention de l'article 32, l'employé a été suspendu et par la suite congédié. L'arbitre Weatherill a soutenu que la conduite en contravention de l'article 32 appelait l'imposition d'une mesure disciplinaire et que la suspension comme le congédiement étaient justifiés (*Lloyd*, décisions arbitrales, dossiers n°s 166-2-493 et 166-2-509).

107. Un employé occupant un poste administratif a été suspendu puis congédié lorsqu'on a découvert que certains reçus de dépenses avaient été modifiés et que des faux avaient été produits pour de petits montants, et aussi parce qu'il n'avait pas pu fournir d'explication plausible. Après de longues journées d'audition où l'employé a fourni des explications, où plusieurs témoins ont déposé et où ont été analysés un grand nombre de documents, il a été décidé que les erreurs, modifications et faux évidents étaient l'œuvre d'autres personnes plutôt que celle de l'employé. Vu qu'il avait, sans les lire entièrement, signé et déclaré ces montants de dépenses comme étant exacts, il ne pouvait pas se soustraire à la responsabilité



Without fully reading them, he had signed and certified his expense accounts as correct, and could not escape responsibility for their contents. The employee had an excellent record, with frequent promotions, was highly regarded by colleagues and immediate superiors, and has administered trust funds without fault. In the circumstances his misconduct in connection with a few of many expense accounts was held to constitute negligence and not fraud. The discharge was reduced to a suspension without pay for three months (*Dixon*, Adjudication file 166-2-555).

108. Among grievances referred to adjudication during the year under review were six against penalties imposed following escapes by prisoners at federal institutions in Saskatchewan and British Columbia. After receiving detailed evidence in all these cases, Adjudicators Norman and Moir found that there was no proof of negligence on the part of the correctional officers concerned, and their suspensions were quashed (*Camche et al.*, Adjudication files 166-2-444 to 448, and *Davis*, Adjudication file 166-2-484).

## INTERPRETATION OF AGREEMENTS

109. Difficult issues have arisen with respect to the application of retroactive pay provisions which appeared in many collective agreements made in 1968 and thereafter. Examples are *Blum and Morgan* (Adjudication files 166-2-245 and 166-2-301), where the Retroactive Remuneration Regulations of 1964 had been expressly adopted and made part of the agreement, and *Cain* (Adjudication file 166-2-364), where Adjudicator Meyer held that the effect of the language used was the same as if the Regulations had been adopted. In *Blum and Morgan* the Chief Adjudicator said that the intent of agreements providing for retroactivity was to assure payment to employees of the difference between what they had actually received during the period of retroactivity and what they would have received if agreement had been reached on or before the effective date of the agreed increase. With respect to many employees, however, the calculation of retroactivity was affected by provisions in sections 65 and 66 of the Terms and Conditions of Employment Regulations, whereby an employee on being promoted had received the rate nearest to the rate received previously, but with an increase of pay at least equal to the lowest increment within the range to which the promotion occurred. Thus the effect of sections 65 and 66 had been that a promoted employee would "leap-frog" to the second or third level in the range to which he was promoted, but only if such was necessary to assure him the minimum increase on being promoted, although such "leap-frogging" would not have occurred had the retroactive increase been implemented and actually in effect at the time of the promotion. Certain of such employees, upon subsequent implementation of retroactive increases, found themselves at lower levels than expected, since they were retroactively deprived of their "leap-frogging." It has been held in *Blum and Morgan* and other cases that the literal application of the Retroactive Remuneration Regulations as provided for by agreements necessitated an *ex post facto* reconstruction of exactly what would have occurred had the agreed increases been implemented on the date subsequently fixed as the effective date. In the result it became necessary to eliminate leap-frogging retroactively wherever it would not have occurred had the new rates been actually paid on the so-called "effective date." The employer's method of calculating retroactivity has been upheld, although it was acknowledged that with respect to certain employees the results were somewhat anomalous.



de leur contenu. L'employé (qui avait un excellent dossier) avait obtenu de fréquentes promotions, était hautement considéré par ses collègues et ses surveillants immédiats et avait déjà administré des fonds sans faillir à la tâche. Dans les circonstances, sa faute de conduite professionnelle relativement à quelque comptes de dépenses, peu nombreux, somme toute, a été considérée plutôt comme une négligence et non pas comme une fraude. Le congédiement a été réduit à une suspension sans traitement pour une durée de trois mois (*Dixon*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-555).

108. Parmi les griefs renvoyés à l'arbitrage au cours de l'année à l'étude, six avaient trait à des peines imposées par suite d'évasions de détenus de certains établissements pénitentiaires fédéraux en Saskatchewan et en Colombie-Britannique. Après avoir étudié les éléments de preuve détaillés relatifs à toutes ces affaires, les arbitres Norman et Moir ont conclu qu'il n'y avait aucune preuve de négligence de la part des agents de correction impliqués et leur suspension a été annulée (*Camche et autres*, décisions arbitrales, dossiers n°s 166-2-444 à 448 et *Davis*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-484).

## INTERPRÉTATION DE CONVENTIONS

109. L'application des dispositions relatives à la rémunération avec effet rétroactif qui figurent dans de nombreuses conventions collectives conclues en 1968 et dans les années suivantes a soulevé d'épineuses questions. Citons comme exemples l'affaire *Blum et Morgan* (décisions arbitrales, dossiers n°s 166-2-245 et 166-2-301) où le Règlement de 1964 sur la rémunération avec effet rétroactif avait été expressément adopté pour faire partie intégrante de la convention et l'affaire *Cain* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-364) où l'arbitre Meyer a soutenu que le libellé avait le même effet que si le Règlement avait été adopté. Dans l'affaire *Blum et Morgan*, l'arbitre en chef déclarait que les conventions prévoyant une rémunération avec effet rétroactif avaient pour but d'assurer le paiement, aux employés, de la différence entre le montant reçu durant la période de rappel et celui qu'ils auraient reçu si la convention avait été conclue avant les dates d'entrée en vigueur des augmentations convenues. Pour beaucoup d'employés, cependant, le calcul du rappel de traitement a été influencé par les dispositions des articles 65 et 66 du Règlement sur les conditions d'emploi, dispositions selon lesquelles un employé dont la nomination constitue un avancement reçoit le taux de rémunération qui se rapproche le plus du taux qu'il recevait auparavant, avec toutefois une augmentation au moins égale à l'augmentation la plus faible à l'intérieur de l'échelle du niveau auquel il est promu. Ainsi les articles 65 et 66 ont pour effet qu'un employé promu «sauterait de palier» (c'est-à-dire passerait au deuxième ou au troisième palier de l'échelle du niveau auquel il a été promu), mais uniquement si la chose était nécessaire pour lui assurer l'augmentation minimum lors de sa promotion, encore que le fait de «sauter de palier» ne se serait pas produit si l'augmentation avec effet rétroactif avait été mise en œuvre et avait pris effet au moment de la promotion. Certains de ces employés, après la mise en œuvre subséquente des augmentations avec effet rétroactif, se sont retrouvés à des paliers inférieurs à ceux auxquels ils s'étaient attendus puisqu'ils ont été rétroactivement privés du changement de palier. On a soutenu dans l'affaire *Blum et Morgan* et dans d'autres affaires que l'application littérale du Règlement sur la rémunération avec effet rétroactif, telle qu'elle est prévue dans les conventions, nécessitait, après coup, une reconstitution de ce qui serait produit si les augmentations convenues avaient été mises en œuvre à la date fixée par la suite comme étant la date d'entrée en vigueur. Il est par conséquent devenu nécessaire d'éliminer rétroactivement les changements de palier partout où ils n'auraient pas été nécessaires si les nouveaux taux avaient effectivement été versés à la «date d'entrée en vigueur». La méthode qu'emploie l'employeur pour calculer le rappel de traitement a été maintenue bien qu'on ait reconnu que, pour certains employés, les résultats présentaient certaines anomalies.

110. An employee was granted leave with pay in the morning to attend as a witness in a proceeding before the Ontario Municipal Board, which has power to subpoena and compel the attendance of witnesses. On being requested by the presiding member of the Board to remain at the hearing throughout the afternoon, although he had already testified, the employee sought a further leave of absence for three hours, which was denied. The Chief Adjudicator held that the request to remain in attendance had the same force and effect as a subpoena, that he would have been in contempt had he left, that he was not free to return to work and that he was therefore entitled to leave with pay under the applicable agreement (*Abel*, Adjudication file 166-2-303).

111. Many agreements contain clauses providing for "severance pay" on termination of employment, and their interpretation has often been disputed. Where an agreement contained the usual provision that the amount payable depended on "the number of completed years" of employment, it was held by Adjudicator Abbott that an employee who had served for 15.95 years had only 15 "completed years" of continuous employment (*Wright, R.*, Adjudication file 166-2-405).

112. An employer had agreed to grant vacation leave of four weeks *per fiscal year* after the completion of 18 years of continuous employment. An employee completed his 18th year some months prior to the end of a fiscal year. Having regard to several clauses in the applicable agreement, Adjudicator DesCôteaux held that he was not yet entitled to four weeks of vacation leave (*Giffen*, Adjudication file 166-2-420).

113. Certain employees presented a group grievance complaining that they were being deprived of overtime work as a result of the employer's use of students and others on week-ends as casual hourly-paid employees to perform extra duties which arose periodically in a large regional office. The contract provision relied upon was that the employer would "make every reasonable effort to avoid excessive overtime and to allocate overtime work on an equitable basis among readily available qualified employees." It was held by Adjudicator Verge that the provision was inapplicable with respect to casual employees who were not "employees" within the meaning of the Act, and related only to the allocation of overtime when such was required of employees covered by the agreement, and further that the use of casual employees is contemplated by the Public Service Staff Relations Act and there was nothing in the agreement to bar it (*Tardif, M. et al.*, Adjudication file 166-2-464).

114. An electronic technician, scheduled to work 40 hours per week on a rotating basis, was also regularly scheduled to remain on "standby" at his home for additional periods averaging more than 40 hours per week. This unusual requirement resulted from the need to maintain in full operation at all times a navigational "slave station" for the aid and protection of shipping, although there were only three employees so stationed as to be available, and only two in certain periods. The agreement provided payment of \$2.00 for each eight-hour period on "standby". The Chief Adjudicator expressed the opinion that to impose on two men complete responsibility for maintaining a full-time operation (for 168 hours per week) thus depriving each of them of his freedom for an average of 84 hours per week, was not in harmony with the agreement as a whole nor with standards of employment generally prevailing throughout Canada. He held, however, that the practice was permitted by the language of the applicable agreement (whether or not contemplated

110. On a accordé à un employé un congé rémunéré pour la durée de la matinée en vue de lui permettre de comparaître comme témoin à une audience tenue devant le Conseil municipal de l'Ontario, organisme qui est investi du pouvoir de citer et de sommer des témoins à comparaître. Le président du Conseil ayant demandé à l'employé de demeurer à l'audition l'après-midi de ce même jour bien que celui-ci ait déjà témoigné, l'employé a demandé un autre congé de trois heures, qui lui a été refusé. L'arbitre en chef a soutenu que le fait de demander à l'employé de rester avait le même effet qu'une citation, que s'il avait quitté l'audience, il aurait été coupable d'outrage au Conseil, qu'il n'était pas libre de retourner au travail et que par conséquent il avait droit à un congé rémunéré aux termes de la convention pertinente (*Abel*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-303).

111. Bon nombre de conventions contiennent des clauses prévoyant une «indemnité de départ» à la cessation des fonctions et leur interprétation a souvent été cause de différends. Dans un cas où une convention contenait la disposition habituelle qui prévoit que le montant payable est fonction du «nombre d'années complètes de service», l'arbitre Abbott a statué qu'un employé qui a travaillé pendant 15.95 années ne justifiait que de 15 «années complètes» d'emploi continu (*R. Wright*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-405).

112. Un employeur avait accepté d'accorder un congé annuel de quatre semaines *par année financière* après 18 ans de service contenu. Un employé a terminé sa 18<sup>e</sup> année de service continu quelques mois avant la fin d'une année financière. Eu égard à diverses clauses de la convention pertinente, l'arbitre DesCôteaux a soutenu que l'employé n'avait pas encore droit aux quatre semaines de congé annuel (*Giffen*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-420).

113. Des employés ont présenté un grief collectif où ils alléguaient qu'ils avaient été privés de travail en temps supplémentaire par suite de l'embauchage, par l'employeur, d'étudiants et d'autres personnes durant les fins de semaine à titre d'employés occasionnels rémunérés à l'heure, pour remplir certaines fonctions supplémentaires qui, périodiquement, devaient être exécutées, en dehors de l'horaire normal, dans un grand bureau régional. Les employés s'appuyaient sur une disposition de la convention prévoyant que l'employeur «s'efforcera de ne pas trop demander de périodes excessives d'heures supplémentaires et de répartir les heures supplémentaires équitablement entre tous les employés compétents disponibles». L'arbitre Verge a soutenu que la disposition ne s'appliquait pas aux employés occasionnels, qui ne sont pas des «employés» au sens où l'entend la Loi, et ne se rapportait qu'à la répartition des heures supplémentaires lorsque les employés assujettis à la convention étaient tenus d'en faire; il a statué en outre que l'embauchage des employés occasionnels est prévu par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et que rien dans la convention ne s'y oppose (*M. Tardif et autres*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-464).

114. Un technicien en électronique qui devait travailler 40 heures par semaine, en alternant avec un autre, devait aussi demeurer «en situation de disponibilité» à sa résidence pour des périodes supplémentaires dont la moyenne se chiffrait à plus de 40 heures par semaine. Cette exigence inhabituelle provient du besoin de maintenir en état de fonctionnement, en tout temps, à la «station des esclaves» les instruments de navigation pour aider et protéger la navigation, bien qu'il y ait eu seulement trois employés disponibles à cette station et seulement deux à certaines périodes. La convention prévoit le versement d'une indemnité de \$2.00 pour chaque période de huit heures en «situation de disponibilité». L'arbitre en chef a exprimé l'avis que le fait d'imposer de la sorte à deux hommes seulement la responsabilité totale du maintien d'une installation en état de fonctionnement, en tout temps (soit pendant 168 heures par semaine), privant ainsi chacun d'eux de sa liberté pendant environ 84 heures par semaine, n'était pas conforme à l'ensemble des dispositions de la convention, ni d'ailleurs non plus aux normes d'emploi généralement en vigueur au Canada. Il a soutenu



for the purposes of regular scheduling) and that the employee was not entitled to overtime rates for his hours on "standby" (*Uloth*, Adjudication file 166-2-394).

115. In earlier cases it had been decided that the employer could not, under the applicable agreement require firefighters to take "lieu days" in substitution for lost holidays without giving the employees concerned a reasonable opportunity to give advance notice of their preferences, subject to the operational requirements of the service. Thus it had been held in *Webb* (Adjudication file 166-2-113) that lieu days could not be arbitrarily assigned in the first month of the fiscal year, although they could be in the latter part of the year if employees had failed to state their preferences. Similar views had been expressed in *Battcock* (Adjudication file 166-2-244) and *Kenna, Graham and Murphy* (Adjudication files 166-2-111, 112 and 119). The problem arose again in *Gannon* (Adjudication file 166-2-417) in which Adjudicator Abbott said that it is a question of fact in each case whether the requirements for "adequate advance notice" by the employee and "every reasonable effort" on the part of the employer to accommodate employee wishes have been met. On the evidence before him, he upheld an arrangement under which the employer had exercised the unilateral power to assign unused "lieu days" during the second half of the fiscal year.

116. In certain agreements, the words "subject to the operational requirements of the service" qualify the employer's commitments to grant annual leave or vacation at times preferred by employees and also to allocate overtime work on an equitable basis. The application of such words has been contested in several adjudications. For example, in *Sumanik* (Adjudication file 166-2-395) it was found as a fact that the distribution of overtime had been neither equitable nor reasonable, and the Chief Adjudicator rejected the employer's contention that maldistribution was necessary and justifiable for the purpose of minimizing the payment of double-time premiums. He held that such considerations were not "operational requirements" within the meaning of the agreement. Similarly, in *Gray, D.M.* (Adjudication file 166-2-457) Adjudicator Martin held that so-called operational requirements of the service did not justify the employer in refusing annual leave in the latter part of December which had been requested and approved nine months in advance. In the alternative, the employee offered to postpone his leave into the following year, but this too was rejected by the employer on grounds of economy. Adjudicator Martin held that economic or financial considerations did not govern the interpretation of "operational requirements" and that the employer had failed to make "every reasonable effort" (as required by the applicable agreement) to accommodate the employee's preferences.

117. Claims for "travel time" have resulted in a series of references to adjudication. In *Tardif, C.* (Adjudication file 166-2-376) the agreement provided that when an employee was required in the performance of his duties to travel by authorized means of transportation, time necessarily spent by him in such travel should be compensated for as time worked. The employee had been obliged to travel for several days by automobile, commercial airline flights, a small boat, a helicopter and a government ship for the purpose of installing a radio beacon on a remote island. His planned itinerary was disrupted by bad weather and other misadventures entirely beyond his control. Most of a substantial claim for travel time was denied by the department. Adjudicator Weatherill held that the whole of the time spent in travel was to be compensated for "as time worked", and that the employer was not entitled to deduct hours not actually spent in



toutefois qu'une telle pratique était permise par les termes mêmes de la convention pertinente (prévoyant ou non l'établissement d'horaires réguliers) et que l'employé n'avait pas droit au taux des heures supplémentaires pour le temps passé en «disponibilité» (*Uloth*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-394).

115. Dans des affaires antérieures, il avait été décidé que l'employeur ne pouvait pas, aux termes de la convention pertinente, exiger des pompiers qu'ils prennent d'autres jours en remplacement des jours fériés perdus sans fournir aux employés intéressés une occasion raisonnable de faire connaître à l'avance leurs préférences, sous réserve des nécessités du service. Ainsi il a été soutenu dans l'affaire *Webb* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-113), que les jours de remplacement ne pouvaient être assignés de façon arbitraire le premier mois de l'année financière, encore qu'ils pouvaient l'être à la fin de cette même année si les employés n'avaient pas fait état de leurs préférences. Une opinion semblable a été exprimée dans l'affaire *Battock* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-244) et dans l'affaire *Kenna, Graham et Murphy* (décisions arbitrales, dossiers nos 166-2-111, 166-2-112 et 166-2-119). Le problème s'est une fois de plus posé dans l'affaire *Gannon* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-417) où l'arbitre Abbott a déclaré qu'il faut étudier les circonstances de chaque cas pour savoir si les conditions de «préavis suffisant» de la part de l'employé et d'«effort raisonnable» de la part de l'employeur pour donner satisfaction à l'employé ont été remplies. Compte tenu des éléments de preuve dont il disposait, il a maintenu une disposition selon laquelle l'employeur avait exercé son pouvoir unilatéral d'assigner les jours de congé compensateur non utilisés pendant le deuxième semestre de l'année financière.

116. Dans certaines conventions, l'expression «sous réserve des nécessités du service» rend moins catégorique l'engagement de l'employeur d'accorder le congé annuel à des époques que préfèrent les employés, ou encore de répartir les heures supplémentaires sur une base équitable. Une telle application de cette expression a été contestée dans plusieurs arbitrages. Par exemple, dans l'affaire *Sumanik* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-395), il a été constaté que la répartition des heures supplémentaires n'avait été ni équitable ni raisonnable et l'arbitre en chef a rejeté l'allégation de l'employeur à l'effet que la mauvaise répartition serait nécessaire et justifiable pour réduire le nombre des heures supplémentaires payées au taux double. Il a soutenu que de telles considérations n'étaient pas des «nécessités du service» au sens où l'entend la convention. De la même manière, dans l'affaire *D.M. Gray* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-457), l'arbitre Martin a soutenu que les prétendues exigences du service ne justifiaient pas le refus de l'employeur d'accorder à la fin de décembre un congé annuel qui avait été demandé et approuvé neuf mois auparavant. D'autre part, l'employé a offert de remettre son congé à l'année suivante, mais cette proposition aussi a été refusée par l'employeur pour des raisons d'économie. L'arbitre Martin a soutenu sur les considérations financières ou économiques ne régissent pas l'interprétation de l'expression «exigences du service» et que l'employeur n'a pas fait «tout effort raisonnable» (comme le demandait la convention pertinente) pour fixer une date qui conviendrait à l'employé.

117. Les demandes de rémunération du «temps mis à voyager» ont provoqué une série de renvois à l'arbitrage. Dans l'affaire *C. Tardif* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-376), la convention prévoyait que lorsqu'un employé était tenu dans l'exercice de ses fonctions de voyager par des moyens autorisés de transport, le temps qui lui était nécessaire pour voyager devrait être rémunéré comme du temps passé à travailler. L'employé avait été obligé de voyager pendant plusieurs jours en automobile, en avion des lignes commerciales, à bord d'un bateau, d'un hélicoptère et d'un navire du gouvernement afin d'installer un radiophare sur une île éloignée. Son itinéraire projeté a été désorganisé à cause du mauvais temps et autres mésaventures totalement indépendantes de sa volonté. La plus grande partie de sa demande concernant le temps passé à voyager lui a été refusée par le ministère. L'arbitre

travel or at work by reason of delays for which the employee was in no way responsible. Similarly, in relation to somewhat different language in *Eckford* (Adjudication file 166-2-504), Adjudicator Moir held that an engineer required to travel outside of regular hours on many occasions for the purpose of investigating railroad accidents was entitled to compensation for his travel time, including premiums in respect of certain hours under the provisions of the applicable agreement.

118. During the life of a collective agreement the employer reduced substantially a special location allowance paid since 1950 to certain employees at Gander, Newfoundland. It had been agreed that the employer would "consult" the employee's bargaining agent before implementing any changes in terms and conditions of employment not covered by the applicable agreement. Adjudicator Abbott found there had not been consultation as required by the agreement and that a pre-existing right or term of employment had been substantially modified. He upheld a group of grievances claiming the restoration of the special allowances previously paid (*Campbell, R.S., et al.*, Adjudication file 166-2-390).

#### ENLARGEMENT OF PRESCRIBED TIMES

119. Section 55 of the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure empowers the Chief Adjudicator to enlarge the time prescribed for presenting or referring a grievance where, in his opinion, the enlargement of time would avert a hardship in respect of a particular grievance. In *Mauger* (Adjudication file 167-2-7) time was enlarged for the benefit of members of a ship's crew who had refrained from presenting grievances in the belief that the merits of their claim would be decided in *Dobson* (Adjudication file 166-2-391). They were permitted to present a group grievance after the claim of *Dobson*, a member of the same crew, had been upheld. In *Dunaenko* (Adjudication file 167-2-9), a former employee, although four months late, was permitted to present and refer his grievance against the termination of his employment, principally because he had been erroneously advised by both the employer and the bargaining agent that he had no right to grieve. On the other hand, in *Hunter* (Adjudication file 167-2-8) a delay of one year was held to be inexcusable, the employee being a highly-educated man who had signed a resignation in the hope of obtaining other employment in the Public Service, which however he failed to do. This was the first decision of an adjudicator to be taken directly to the Federal Court of Appeal, but the appeal was dismissed. In another case, the Chief Adjudicator rejected an application for enlargement of time without holding a hearing. The employee had expressly stated in prolonged correspondence with the Registrar that he was aware of the rule about time limits but that he did not think it should stand in the way of his claim for justice and that he required many months in which to consider his position (*Seifert*, Adjudication file 167-2-10).

#### REFERENCES UNDER SECTION 98 OF THE ACT

120. The meaning of "consultation" was again considered in cases referred to the Chief Adjudicator under section 98 of the Act. In *International Brotherhood of Electrical Workers Local 2228 and Treasury Board* (Adjudication file 169-2-11) the bargaining agent complained that the employer had altered the scale of cost-of-living differential allowances under the Isolated Post Regulations which applied to many remote locations in

Weatherill a soutenu que tout le temps passé à voyager devait être rémunéré comme du temps passé à travailler et que l'employeur n'avait pas le droit de déduire les heures pendant lesquelles il n'avait pas effectivement voyagé ou travaillé à cause de retards dont l'employé n'était en aucune façon responsable. De la même manière, en des termes quelque peu différents, dans l'affaire *Eckford* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-504), l'arbitre Moir a soutenu qu'un ingénieur tenu de travailler en plusieurs occasions en dehors de son horaire normal de travail pour enquêter sur des accidents de chemin de fer avait le droit d'être rémunéré pour le temps passé à voyager, la rémunération devant comprendre les indemnités supplémentaires pour certaines heures aux termes des dispositions de la convention collective pertinente.

118. Pendant qu'était en vigueur une convention collective, l'employeur a réduit considérablement une allocation «de situation géographique» versée depuis 1950 à certains employés en poste à Gander (T.-N.). Il avait été convenu que l'employeur devrait «consulter» l'agent négociateur de l'employé avant d'apporter des changements à des conditions d'emploi qui ne sont pas visées par la convention pertinente. L'arbitre Abbott a statué qu'il n'y avait pas eu de consultation comme l'exige la convention et qu'un droit ou une condition d'emploi acquis avait été modifié en très grande partie. Il a fait droit à une série de griefs où on demandait la réinstitution des allocations spéciales auparavant versées (*R.S. Campbell et autres*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-390).

## PROLONGATION DES DÉLAIS IMPARTIS

119. L'article 55 du Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. confère à l'arbitre en chef le pouvoir de prolonger le délai prescrit pour présenter ou renvoyer un grief lorsque, à son avis, la prolongation dudit délai éviterait des ennuis relativement à un grief en particulier. Dans l'affaire *Mauger* (décisions arbitrales, dossier n° 167-2-7), le délai a été prolongé à l'égard de membres d'un équipage de navire qui n'avaient pas présenté de griefs croyant que le fond de leur affaire serait décidé dans l'affaire *Dobson* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-391). Ils ont été autorisés à présenter un grief collectif après qu'il fut fait droit à la demande de M. Dobson, membre du même équipage. Dans l'affaire *Dunaenko* (décisions arbitrales, dossier n° 167-2-9), un ancien employé, bien qu'en retard de quatre mois, a pu présenter son grief à l'égard de la cessation de son emploi principalement parce que tant l'employeur que l'agent négociateur l'avaient mal conseillé, lui disant qu'il n'avait aucun droit de produire un grief. D'autre part, dans l'affaire *Hunter* (décisions arbitrales, dossier n° 167-2-8), on a soutenu qu'un retard d'une année était inexcusable, l'employé étant un homme instruit qui avait démissionné dans l'espoir d'obtenir un autre emploi au sein de la Fonction publique, ce qu'il n'a pas réussi. Il s'agissait là d'un premier cas où la décision d'un arbitre était portée directement devant la Cour fédérale d'appel, mais il n'a pas été fait droit à l'appel. Dans un autre cas, l'arbitre en chef a rejeté une demande de prolongation de délai sans même qu'il y ait audition. L'employé avait établi dans un long échange de correspondance avec le greffier qu'il connaissait bien le règlement concernant les délais, mais qu'il ne croyait pas que cette question pouvait nuire à sa demande de justice et qu'il avait eu besoin de nombreux mois pour étudier sa position (*Siefert*, décisions arbitrales, dossier n° 167-2-10).

## RENVOIS AUX TERMES DE L'ARTICLE 98 DE LA LOI

120. Le sens du mot «consultation» a dû de nouveau être étudié dans les affaires renvoyées à l'arbitre en chef aux termes de l'article 98 de la Loi. Dans l'affaire *Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228, et Conseil du Trésor*, (décisions arbitrales, dossier n° 169-2-11), l'agent négociateur se plaignait que l'employeur



Northern Canada. It was held that, although the matter had been discussed by the National Joint Council (in which the bargaining agent concerned had not yet taken up membership) the changes had been adopted without any consultation between the employer and the bargaining agent, and there had therefore been a failure to observe or carry out the obligation to consult expressly provided for in the applicable agreement. However, it was also held that no jurisdiction existed in such a case to grant consequential relief to individual employees, the obligation being strictly one owed by the employer to the bargaining agent and not to any individual.

121. Similarly, in *Public Service Alliance of Canada and Northern Canada Power Commission* (Adjudication file 169-10-13) where the Commission's "Local Differential Payment Regulations" had been amended without consultation, the Chief Adjudicator held that there was an obligation to consult the bargaining agent under the applicable agreement, that there had been a failure to consult, but that it was not within his jurisdiction to direct the corrective action requested in favour of individual employees.

#### QUESTIONS OF LAW OR JURISDICTION

122. The foregoing paragraphs do not describe certain important decisions which have been referred to the Board under section 23 of the Act on questions of law or jurisdiction, and which were pending before the Board at the end of the year under review.



avait modifié l'échelle des indemnités de vie chère accordées aux termes du Règlement sur les postes isolés applicable à de nombreux endroits isolés du Canada septentrional. Il a été statué que, bien que la question ait fait l'objet d'entretiens au Conseil national mixte (auxquels l'agent négociateur intéressé n'avait même pas participé), les changements avaient été adoptés sans consultation aucune entre l'employeur et l'agent négociateur, de sorte qu'il y avait eu défaut d'observer ou de respecter l'obligation de consultation expressément stipulée dans la convention pertinente. Cependant, il a aussi été maintenu qu'aucune compétence n'existait dans un tel cas pour accorder par la suite réparation aux employés pris individuellement, l'obligation de l'employeur en étant une à l'égard de l'agent négociateur et non pas à l'égard d'une personne en particulier.

121. De la même manière, dans l'affaire *Alliance de la Fonction publique du Canada et Commission d'énergie du Nord canadien* (décisions arbitrales, dossier n° 169-10-13), où le «Règlement sur le paiement de l'indemnité de résidence» de la Commission avait été modifié sans consultation, l'arbitre en chef a soutenu qu'il y avait obligation de consulter l'agent négociateur aux termes de la convention pertinente, qu'il y avait eu défaut de consultation, mais qu'il n'avait pas compétence pour ordonner les mesures correctives demandées en faveur d'employés pris individuellement.

## QUESTIONS DE DROIT OU DE COMPÉTENCE

122. Les paragraphes précédents ne décrivent pas certaines décisions importantes qui ont été renvoyées à la Commission aux termes de l'article 23 de la Loi relativement à des questions de droit ou de compétence et dont la Commission était encore saisie à la fin de l'année à l'étude.

## COURT DECISIONS OF INTEREST

123. An application was made to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act by three employees to review and set aside a decision of the Board in a reference under section 23 of the Public Service Staff Relations Act on certain questions of law or jurisdiction that arose in connection with a decision of an adjudicator on grievances presented by the three employees. The Board had set aside the decision of the adjudicator on the ground that he had erred in law.<sup>1</sup> The employees' application was dismissed by the Court (*S. Thomas, D. Frost and D. Carlson v. Attorney General of Canada* [1972] F.C. 208).

124. In the course of its decision the Court commented on the Board's jurisdiction,<sup>2</sup> and expressed the view that the Public Service Staff Relations Board has unrestricted authority, under section 23 of the Act, to determine any question of law arising in connection with a matter that has been referred to an adjudicator under that Act. There is in the statute no qualification, express or implied, on the power to determine such a question of law any more than in the ordinary statute where there is provision for appeal on a question of law.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> *Thomas et al. Case*, Board file 168-2-20. See paragraph 84 of this Report.

<sup>2</sup> See *Fourth Annual Report*, paragraph 90, for the Board's view of an implied restriction on its jurisdiction.

<sup>3</sup> An application for leave to appeal to the Supreme Court of Canada was denied in May, 1972, by three judges of that Court.

## DÉCISIONS DE LA COUR FÉDÉRALE DIGNES DE REMARQUE

123. Trois employés ont présente une demande à la Cour fédérale d'appel en exécution de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale afin de faire réviser et infirmer une décision de la Commission relativement à certaines questions de droit ou de compétence qui lui ont été renvoyées aux termes de l'article 23 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et qui se posent à propos d'une décision rendue par un arbitre au sujet de griefs présentés par les trois employés. La Commission avait infirmé la décision de l'arbitre pour le motif qu'il avait commis une erreur de droit<sup>1</sup>. La demande des employés a été rejetée par la Cour (*Affaire S. Thomas, D. Frost et D. Carlson v. Le procureur général du Canada* [1972] C.F. 208).

124. Dans sa décision la Cour a fait des observations sur la compétence de la Commission<sup>2</sup> et a émis l'avis que la Commission des relations de travail dans la Fonction publique possède l'autorité sans restriction, aux termes de l'article 23 de la Loi, de décider toute question de droit qui se pose à propos d'une affaire qui a été renvoyée à un arbitre aux termes de cette loi. On ne trouve dans la Loi aucune restriction, expresse ou implicite, relativement au pouvoir de décider une telle question de droit, pas plus qu'on n'en trouve dans une loi ordinaire comportant une disposition qui prévoit le droit d'appel sur une question de droit.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> *Affaire Thomas et autres*, dossier de la Commission n° 168-2-20. Voir paragraphe 84 du présent rapport.

<sup>2</sup> Voir le *Quatrième rapport annuel*, paragraphe 90, pour connaître l'opinion de la Commission sur la question d'une restriction implicite à sa compétence.

<sup>3</sup> Une demande d'autorisation d'en appeler à la Cour suprême du Canada a été rejetée au mois de mai 1972 par trois juges de cette même Cour.

## PAY RESEARCH BUREAU

### INTRODUCTION

125. The primary purpose of the Pay Research Bureau is to serve as an independent and objective source of information on pay, benefits and conditions of employment inside and outside the Public Service of Canada for use by the government as an employer and by the various bargaining agents certified to represent its employees. Besides its use in compensation planning and collective bargaining in the federal Public Service, the information brought together by the Bureau has been found useful by many of the organizations that take part in the Bureau's surveys. The Bureau's research findings and studies are also available through the Public Service Staff Relations Board to conciliators, mediators, conciliation boards and arbitration tribunals appointed under the Public Service Staff Relations Act.

126. This year marks the 15th anniversary of the Pay Research Bureau and its fifth year of operation in the collective bargaining system of the Public Service of Canada. During the five-year period under collective bargaining, the increasing sophistication of the bargaining process has required the Bureau to adapt continually to the needs of its clientele for a greater variety and quantity of data and analyses, a demand which it has so far been able to satisfy without significant increase in resources.

### ADVISORY COMMITTEE ON PAY RESEARCH

127. In determining programs, in setting priorities, and in deciding on the information to be sought, the Pay Research Bureau relies heavily on the advice received from the Advisory Committee on Pay Research. This committee, chaired by the Vice-Chairman of the Public Service Staff Relations Board, and comprising representatives of all the certified bargaining agents, the Treasury Board and the separate employers under the jurisdiction of the Act, also serves as a forum in which members are able to present their views on all aspects of the work of the Bureau.

### THE 1971-72 SURVEY PROGRAM

128. The basic program of surveys and studies is given in Appendix II to this report. Demand for several non-confidential reports continued to come from inside and outside the federal service. Two of these, "Trends in Rates of Pay in Industrial and Other Organizations in Canada, October 1, 1958 to 1968" and "Trends in Rates of Pay in the Public Service of Canada, October 1, 1958 to 1968" were updated to 1971. Other reports widely distributed were "Anticipated Recruiting Rates for 1972 University and Community College Graduates, November 1971", and "Benefits and Conditions of Employment in the Public Service of Canada".

129. During the year 1971-72, using an expanded sample, the Bureau further developed the salary survey technique based on automated response from some 110 organizations, providing data on eight pre-matched occupations. This automated compensation data system, called "AUTOCODS", has conclusively demonstrated the feasibility of producing accurate and current pay information with relatively short delay, at fairly frequent



## BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

### INTRODUCTION

125. Le Bureau de recherches sur les traitements a comme objectif premier de servir, pour le gouvernement fédéral (à titre d'employeur) et pour les divers agents négociateurs qui représentent les employés, de source objective et indépendante de renseignements sur les taux de traitement, les avantages sociaux et les conditions d'emploi qui ont cours tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la Fonction publique du Canada. En plus de servir aux programmes de rémunération et à la négociation collective dans la fonction publique fédérale, les renseignements sont très utiles aux nombreux organismes qui participent aux enquêtes du Bureau. Les conciliateurs, les médiateurs, les bureaux de conciliation et les tribunaux d'arbitrage nommés aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique peuvent aussi se servir des résultats des recherches et études menées par le Bureau.

126. C'est cette année que tombe le 15<sup>e</sup> anniversaire de la création du Bureau de recherches sur les traitements, c'est aussi la 5<sup>e</sup> année de son intégration au régime de négociation collective de la Fonction publique du Canada. Au cours de cette période de cinq ans de négociations collectives, la complexité toujours croissante du processus de négociation a obligé le Bureau à s'adapter continuellement aux besoins de sa clientèle qui demande des données et des analyses plus nombreuses et plus variées; jusqu'à présent le Bureau a satisfait aux demandes sans accroître sensiblement ses effectifs.

### COMITÉ CONSULTATIF DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

127. Pour déterminer les programmes, établir l'ordre de priorité et décider quels renseignements chercher, le Bureau de recherches sur les traitements se fie beaucoup aux conseils reçus du Comité consultatif de recherches sur les traitements. Présidé par le vice-président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et composé des représentants de tous les agents négociateurs accrédités, du Conseil du Trésor et des employeurs distincts qui relèvent de la Loi, le comité fait aussi fonction de tribune où les membres peuvent présenter leurs vues sur tous les aspects des activités du Bureau.

### PROGRAMME D'ENQUÊTES (1971-1972)

128. Le programme de base des enquêtes et des études figure à l'appendice en annexe au présent rapport. La demande qu'ont suscité plusieurs rapports non confidentiels n'a pas faibli, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la fonction publique fédérale. Deux de ces rapports ont été mis à jour jusqu'à 1971; ce sont «Tendances dans les taux de traitement accordés par les industries et les autres organismes au Canada, du 1<sup>er</sup> octobre 1958 au 1<sup>er</sup> octobre 1968» et «Tendances des taux de traitement au sein de la Fonction publique du Canada, du 1<sup>er</sup> octobre 1958 au 1<sup>er</sup> octobre 1968». Parmi les autres rapports très demandés mentionnons, «Taux de recrutement prévus pour les diplômés de 1971 des universités et des C.E.G.E.P.» et «Avantages et conditions d'emploi dans la Fonction publique du Canada».

129. Au cours de l'année 1971-1972, à l'aide d'un échantillon plus grand, le Bureau a continué de mettre au point une technique aux fins d'enquête sur les traitements, technique fondée sur le caractère automatique des réponses en provenance de quelque 110 organismes, qui ont fourni des données relatives à huit occupations préalablement appariés. Ce répertoire mécanographique de renseignements, baptisé «AUTOCODS», a démontré sans équivoque qu'il est possible de produire des renseignements précis et actuels sur les traitements, et ce

intervals. It entails less cost and burden both to the Bureau and to survey respondents and offers the potential of reducing the number of general field surveys now conducted. The Bureau plans, during the fiscal year 1972-73, to check the quality of the data from the relatively small sample by comparison with similar data drawn from the larger general field survey.

130. In 1971 the Bureau conducted its third confidential survey on executive compensation at the request of the Treasury Board. This study encompassed a number of industrial firms, universities, governments of most provinces, several municipalities and school boards in several of the larger cities. The main purpose of this report was to show year-to-year changes in salary structure and salaries paid to executives whose responsibilities correspond to those of deputy ministers and senior executive officers of the Public Service of Canada.

## RESEARCH ACTIVITIES

131. The Bureau expanded its program of research in collective bargaining and wage and salary matters. A manual containing an analysis of the terminology and incidence of occurrence of a number of provisions of Public Service agreements was prepared. Particular attention is now being devoted to a method for costing the provisions of collective agreements. Preparatory work on a study of trends in fringe benefits, based upon Pay Research Bureau reports, was begun. Additionally several studies were undertaken at the request of the Public Service Staff Relations Board.

## PUBLIC SERVICE DATA

132. The Bureau also served as a central point of reference and information for queries concerning pay and classification in the Public Service of Canada. It receives a constantly increasing number of such requests for information each year from both governmental and private organizations.

## COOPERATIVE ARRANGEMENTS

133. The Bureau continued to foster cooperation among other governmental organizations conducting similar surveys in an attempt to minimize duplication and the burden on participants. Some of the organizations with which cooperative enquiries were arranged were the Province of Ontario, Statistics Canada, the federal Department of Labour, the Department of Manpower and Immigration, the Department of National Defence, and the National Research Council.

134. The Bureau also made extensive use of information collected by other agencies of the federal government, particularly Statistics Canada and the Department of Labour. The data on rates of pay for university teachers, nurses, and many operational and office classes were examples.

135. Liaison was maintained with the armed forces through an officer attached to the Bureau, an arrangement which enabled the Bureau to respond more effectively to requests

dans des délais relativement courts, à intervalles assez rapprochés. Il en résulte des coûts inférieurs et un fardeau moins lourd tant pour le Bureau que pour les organismes enquêtés et, de plus, ce nouveau système offre la possibilité de réduire à l'avenir le nombre d'enquêtes générales sur place. Le Bureau a l'intention, au cours de l'année financière 1972-1973, de vérifier la qualité des données d'un échantillon relativement petit en comparant ces dernières aux données semblables tirées d'une enquête générale sur place plus importante.

130. En 1971 le Bureau a effectué sa troisième enquête confidentielle sur la rémunération du personnel de direction à la demande du Conseil du Trésor. L'enquête a porté sur un certain nombre de sociétés industrielles et d'universités, sur la plupart des gouvernements provinciaux et sur différentes administrations municipales et commissions scolaires de certaines grandes villes. L'objectif premier de ce rapport était de montrer les modifications, d'année en année, dans la structure des salaires et dans les traitements des cadres dont les fonctions correspondent à celles des sous-ministres et des cadres supérieurs de la Fonction publique du Canada.

## TRAVAUX DE RECHERCHES

131. Le Bureau a élargi son programme de recherches portant sur les négociations collectives et les questions relatives au salaire et au traitement. Il a mis au point un manuel qui contient une analyse de la terminologie et du taux de fréquence de certaines dispositions de conventions collectives conclues dans la Fonction publique. On porte actuellement une attention particulière à la recherche d'une méthode pour évaluer le coût des dispositions des conventions collectives. On a commencé le travail préparatoire pour l'étude des tendances constatées dans le domaine des avantages sociaux, travail fondé sur les rapports du Bureau de recherches sur les traitements. De plus, le Bureau a aussi entrepris plusieurs études à la demande de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.

## DONNÉES RELATIVES À LA FONCTION PUBLIQUE

132. Le Bureau a aussi servi de bureau central de renseignements sur le régime de rémunération et de classification en vigueur dans la Fonction publique du Canada. Il reçoit chaque année un nombre toujours croissant de demandes de renseignements de cette nature, et ce tant d'organismes gouvernementaux que d'organismes privés.

## ACCORDS DE COLLABORATION

133. Le Bureau a continué à rechercher la collaboration d'autres organismes, qui exécutent des enquêtes semblables, dans le but de réduire le fardeau des participants et la duplication des travaux. Parmi les organismes qui ont accepté d'entreprendre des enquêtes en collaboration avec le Bureau, il faut citer la province de l'Ontario, Statistique Canada, le ministère du Travail fédéral, le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, le ministère de la Défense nationale et le Conseil national de recherches.

134. Le Bureau a aussi utilisé le plus possible les renseignements réunis par d'autres organismes du Gouvernement fédéral, notamment Statistique Canada et le ministère du Travail. Des données sur les taux de rémunération des professeurs d'universités, des infirmières et de nombreuses autres classes d'employés de bureau et d'employés de la catégorie de l'exploitation en sont des exemples.

135. La liaison avec les Forces armées a été assurée par l'intermédiaire d'un officier rattaché au Bureau, disposition qui a permis au Bureau de répondre de façon plus efficace

for information related to pay and working conditions, much of which was pertinent to wage studies relating to the Canadian Armed Forces and the R.C.M.P.

136. Contacts were also maintained with counterpart organizations in foreign governments, including those of the United States, the United Kingdom, New Zealand and Malaysia.

137. The Bureau attempts to serve as a central point of contact for discussion and exchange of views and information among federal, provincial and territorial government agencies involved in research on pay and working conditions. A few years ago it was host to representatives of many of these agencies at a seminar in Ottawa. During the past year, in February 1972, the Civil Service Commission in Ontario sponsored a seminar with similar representation. It seems likely that other cooperating agencies will play host to similar representative gatherings on appropriate occasions in the future.

#### DISTRIBUTION OF REPORTS

138. The Pay Research Bureau as a matter of policy attempts to ensure the widest possible availability of its research studies and survey findings. However, its basic purpose is to serve the internal needs of the Public Service of Canada. This mandate of necessity precludes provision of extensive service to the public.

#### CONFIDENTIALITY OF INFORMATION

139. Assurances of confidentiality given to hundreds of employers who each year voluntarily furnish information to the Bureau are carefully respected. As a condition of their participation these employers are assured that original data they supply will be kept confidential within the Bureau and will be presented in reports in aggregate form only in order that the identification of individual employers, or individual jobs within an organization, or the number of observations in an identifiable organization, are not disclosed directly or indirectly.



aux demandes de renseignements ayant trait à la rémunération et aux conditions de travail dont un grand nombre portaient sur des études sur les salaires visant les Forces armées canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada.

136. On a également assuré la liaison avec des organismes parallèles chez des gouvernements étrangers, notamment les États-Unis, le Royaume-Uni, la Nouvelle-Zélande et la Malysia.

137. Le Bureau s'efforce de servir de point central de contact pour la discussion et l'échange de vues et de renseignements entre les organismes gouvernementaux aux niveaux fédéral, provincial et territorial intéressés à la recherche sur les traitements et les conditions d'emploi. Il y a quelques années le Bureau a organisé à Ottawa un séminaire qui a réuni les représentants d'un grand nombre de ces organismes. Au cours de l'année dernière, en février 1972, la Commission de la Fonction publique de l'Ontario a organisé un séminaire dont la composition était semblable. Il semble probable que d'autres organismes qui travaillent en collaboration organiseront à l'avenir des assemblées du même ordre à des moments opportuns.

## DIFFUSION DES RAPPORTS

138. Même si le Bureau de recherches sur les traitements a pour principe de chercher à s'assurer que les résultats de ses études de recherches et de ses enquêtes soient accessibles aux plus grand nombre de personnes possible, il n'en demeure pas moins que son objectif premier est de satisfaire les besoins internes de la Fonction publique du Canada. Ce mandat, imposé par la nécessité, l'empêche de vulgariser ses publications.

## CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES DONNÉES

139. Le Bureau prend grand soin de respecter l'assurance de caractère confidentiel donnée à des centaines d'employeurs qui chaque année lui fournissent volontairement des renseignements. Comme condition de leur participation, on assure à ces employeurs que toutes données originales qu'ils fourniront seront gardées confidentielles au Bureau et ne seront présentées que sous une forme résumée dans des rapports afin de ne révéler, ni directement ni indirectement, l'identité des employeurs individuels, les emplois à l'intérieur d'un organisme ou le nombre d'observations communiquées par un organisme identifiable.

## APPRECIATION

140. This *Fifth Annual Report*, as have previous *Reports*, has recorded the activities and decisions of the Board, the Chairman of the Board, the Public Service Arbitration Tribunal and the adjudicators, as well as the assistance given by conciliators and mediators and conciliation boards. Apart from the section on the Pay Research Bureau the *Report* has said virtually nothing of the functions and work of the staff of the Board, on which the Board and the other authorities have depended so heavily. The activities of the Board's staff other than staff in the Pay Research Bureau are all in direct support of the authorities operating under the Act and therefore do not lend themselves to separate coverage in the *Annual Reports*. The Board's central, third-party role in the Public Service collective bargaining system tends to pose special requirements on the staff. A thorough understanding of the purposes and mechanisms of the Public Service Staff Relations Act is one. More important perhaps are the qualities of patience, objectivity coupled with an understanding of the roles of bargaining agent and employer, the ability to achieve satisfaction in self-effacing service and a flexible concept of their duties. The Board feels fortunate to have found these qualities in good measure among its staff and takes this opportunity to express its thorough appreciation of the high calibre of the support given in the year under review despite inevitable frustrations and the major distraction of moving to new offices in a new building.

141. It is opportune also to convey here the Board's thanks to the key figures in the collective bargaining process, the bargaining agents and the employers and their counsel, for their understanding cooperation in various proceedings under the Act. On behalf of the Pay Research Bureau we thank also the great many "outside" organizations in both private and public sectors who, by participating in the Bureau's surveys, have contributed to the efficacy of the collective bargaining system in the Public Service.

## APPRECIATION

140. Dans ce *Cinquième rapport annuel*, tout comme dans les rapports précédents, il est fait état des activités et des décisions de la Commission, de son président, du Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique et des arbitres, ainsi que de l'aide apportée par les conciliateurs et les médiateurs et les bureaux de conciliation. Sauf dans la partie qui traite du Bureau de recherches sur les traitements, on ne dit presque rien dans le rapport au sujet des fonctions et du travail accomplis par le personnel de la Commission sur lesquels la Commission et d'autres administrations comptent énormément. Les activités du personnel de la Commission autre que celui du Bureau de recherches sur les traitements visent toutes à soutenir de façon directe les services administratifs qui fonctionnent en vertu de la Loi, aussi elles ne se prêtent pas à faire l'objet d'article distincts dans les rapports annuels. Le rôle, essentiel, de tiers que joue la Commission au sein du régime des procédures de négociation collective dans la Fonction publique contribue à imposer des obligations spéciales au personnel. L'une d'elles est une connaissance approfondie des objectifs ainsi que des mécanismes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Encore plus importantes peut-être sont les qualités comme la patience, l'objectivité alliée à la compréhension des rôles respectifs de l'agent négociateur et de l'employeur, l'aptitude à avoir la satisfaction de soi-même dans le cadre d'une tâche effacée et une conception très souple de ses fonctions. La Commission se félicite d'avoir trouvé ces qualités en abondance chez son personnel et profite de l'occasion pour lui exprimer son appréciation reconnaissante pour l'appui inestimable offert au cours de l'année qui fait l'objet du présent rapport et ce en dépit des frustrations inévitables et du dérangement considérable causés par le déménagement dans de nouveaux locaux.

141. Il convient aussi de transmettre les remerciements de la Commission aux éléments clefs du régime de négociation collective, à savoir les agents négociateurs et les employeurs ainsi que leurs avocats, pour leur coopération harmonieuse au cours de diverses procédures aux termes de la Loi. Au nom du Bureau de recherches sur les traitements, nous remercions les organismes «extérieurs» qui en grand nombre, tant dans le domaine privé que dans le domaine public, ont participé aux enquêtes du Bureau et ont contribué à l'efficacité du régime de négociation collective dans la Fonction publique.

## APPENDIX I

### THE FIVE-YEAR PICTURE

Totals for the Five-Year Period ending March 31, 1972

#### *Proceedings before the Public Service Staff Relations Board*

Applications for certification (s. 34) . . . . .	146
Applications for revocation of certification (s. 41) . . . . .	2
Complaints (various sections) . . . . .	98
Applications for remedial orders (s. 18) . . . . .	6
Objections to "designated employee" lists (s. 79) . . . . .	15
Questions of law or jurisdiction (s. 23) . . . . .	20
Applications for extension of time	
— to implement collective agreement (s. 56) . . . . .	9
— to implement arbitral award (s. 74) . . . . .	4
Determination of employee inclusion in a bargaining unit (s. 33) . . . . .	2
Review of decision (s. 25) . . . . .	3
Declaration of unlawful strike (s. 103) . . . . .	16
Consent to prosecution (s. 106) . . . . .	18

#### *Proceedings Under the Jurisdiction of the Chairman of the Public Service Staff Relations Board*

Conciliation boards established . . . . .	14
Disputes in which assistance by a conciliator or a mediator was provided . . . . .	60

#### *Referrals to the Public Service Arbitration Tribunal*

Referrals to the Tribunal . . . . .	47
Arbitral awards . . . . .	23*

#### *References to Adjudication*

Interpretation of collective agreement or arbitral award (s. 91(1) (a)) . . . . .	408
Disciplinary action resulting in discharge suspension or financial penalty (s. 91(1) (b)) . . . . .	180
Reference by employer or bargaining agent to Chief Adjudicator (s. 98) . . . . .	19

\*The difference between the number of referrals and the number of awards is explained largely by the fact that in a good number of cases the parties, on their own or with the assistance of a mediator or conciliator, were able to reach agreement before or after the Tribunal first convened. Also six referrals had not progressed to the award stage by March 31, 1972; in all six cases, awards were subsequently issued.



APPENDICE 1

BILAN DES CINQ ANNÉES

Nombre total des affaires dont a été saisie la Commission au cours de la période de cinq ans se terminant le 31 mars 1972

*Affaires soumises à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique*

Demandes d'accréditation (art. 34) .....	146
Demandes d'annulation de l'accréditation (art. 41) .....	2
Plaintes (divers articles) .....	98
Demandes d'ordonnances réparatrices (art. 18) .....	6
Cas d'opposition aux relevés d'employés désignés (art. 79) .....	15
Questions de droit ou de compétence (art. 23) .....	20
Demandes de prolongation du délai imparti	
— pour la mise en œuvre de conventions collectives (art. 56) .....	9
— pour la mise en œuvre de décisions arbitrales (art. 74) .....	4
Affaires portant sur la détermination de l'appartenance d'un employé à une	
unité de négociation (art. 33) .....	2
Cas de révision de décision (art. 25) .....	3
Affaires portant sur la déclaration d'illégalité d'une grève (art. 103) .....	16
Affaires portant sur l'autorisation de poursuivre (art. 106) .....	18

*Affaires relevant de la compétence du Président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique*

Nombre de bureaux de conciliation établis .....	14
Nombre de différends où l'aide d'un conciliateur ou d'un médiateur a été fournie .....	60

*Renvois au Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique*

Nombre de renvois au Tribunal .....	47
Nombre de décisions arbitrales .....	23*

*Renvois à l'arbitrage*

Affaires portant sur l'interprétation de convention collective ou de décision	
arbitrale (art. 91(1) a)) .....	408
Affaires portant sur une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la	
suspension ou une peine pécuniaire (art. 91(1) b)) .....	180
Affaires renvoyées à l'arbitre en chef par l'employeur ou par l'agent	
négociateur (art. 98) .....	19

\*La différence entre le nombre de renvois et le nombre de décisions arbitrales s'explique aisément par le fait que dans bon nombre de cas, les parties, seules ou avec l'aide d'un médiateur ou d'un conciliateur, ont pu s'entendre avant ou après la première session du Tribunal. En outre, six renvois n'étaient pas encore, au 31 mars 1972, au stade de la décision; dans chacun des six cas, une décision a été émise par la suite.

## APPENDIX II

### SUMMARY OF REPORTS ISSUED BY THE PAY RESEARCH BUREAU

April 1, 1971 to March 31, 1972

During the year the Bureau issued 87 formal reports, 17 of which related to the Public Service of Canada and 70 of which related to employment outside the Service. Most of the latter have been classified as "confidential" or "restricted" in consonance with undertakings made to private employers who supplied data to the Bureau. The majority of Bureau reports are issued in separate French and English editions and the totals given in the summary below include both. For convenience, last year's totals are shown in parentheses.

The reports generally presented either industry or Public Service data for a class or group of classes related to the separate occupational groups forming the basis of the Government's classification and pay system. In most cases, presentations included regional and metropolitan as well as national breakdowns, and a variety of statistical measures. Information on future rates provided in collective agreements was included where applicable. Reports are grouped under eight major headings.

The smaller number of reports issued in 1971-72 as compared with 1970-71 reflects both the lack of regular periodicity in the bargaining process and a change in the method of the compilation of reports.

#### *Scientific and Professional*

26 (23)

Various professional occupations were covered, including engineers, scientists, chemists, librarians, economists, biologists, bacteriologists, university teachers and elementary and secondary school teachers.

#### *Technical*

11 (17)

A variety of classes in the technical category were covered this year including: technicians, technologists, draftsmen, model shop technicians, and airline dispatchers.

#### *Administrative*

8 (33)

No major survey was undertaken; only a few selected classes were covered.

#### *Operational*

10 (11)

Of the ten reports produced, three concerned wages and benefits. Seven reports used data from the 1970 Wage Rate Survey of the Department of Labour.

#### *Health Services*

3 (17)

Preparatory work was completed and field surveys commenced this fiscal year. Most reports will be issued in the fiscal year 1972-73.

#### *Employee Benefits*

1 (4)

Preparatory work and survey work was begun in 1971-72. Major reports to be issued in 1972-73.

#### *Public Service Data*

17 (64)

Fewer reports were produced this year because of the reduced demands of the bargaining agents, the Treasury Board and separate employers under the Public Service Staff Relations Act.

## APPENDICE II

### RÉSUMÉ DES RAPPORTS PUBLIÉS PAR LE BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

1<sup>er</sup> avril 1971 au 31 mars 1972

Au cours de l'année, le Bureau a publié 87 rapports officiels, dont 17 avaient trait à la Fonction publique du Canada et 70 à des emplois à l'extérieur de la Fonction publique. La plupart de ces derniers rapports entraient dans la catégorie portant la mention «confidentiel» ou «diffusion restreinte» pour tenir les promesses faites aux employeurs du secteur privé qui ont fourni les données au Bureau. La plupart des rapports du Bureau sont publiés séparément en français et en anglais, et les chiffres qui figurent dans le résumé qui suit comprennent les deux versions. Pour des raisons de commodité, on a inscrit entre parenthèses le nombre de rapports de l'an dernier.

Règle générale, les rapports renferment les données reçues de l'industrie ou de la Fonction publique relatives à une classe ou à un groupe de classes et se rattachent aux groupes d'occupation distincts qui constituent la base du régime de classification et de rémunération du gouvernement. Dans la plupart des cas, les documents obtenus présentaient une ventilation régionale ou métropolitaine ou encore nationale ainsi qu'une quantité de mesures statistiques. Toutes les fois où c'était possible, on a inclus les taux prévus que l'on pouvait dégager des conventions collectives. Les rapports se rangent sous huit rubriques principales.

Le nombre réduit de rapports publiés en 1971-1972, si on le compare à l'année 1970-1971, s'explique à la fois par l'absence de régularité dans le processus de négociation et par le changement apporté à la méthode de compilation utilisée aux fins des rapports.

#### *Catégorie scientifique et professionnelle* 26 (23)

Parmi les nombreuses occupations professionnelles qui ont fait l'objet d'un rapport, il faut mentionner les ingénieurs, les scientifiques, les chimistes, les bibliothécaires, les économistes, les biologistes, les bactériologistes, les professeurs d'université et les enseignants du niveau primaire et du niveau secondaire.

#### *Catégorie technique* 11 (17)

Dans la catégorie technique, les rapports publiés au cours de la présente année portent sur un grand nombre de classes d'employés dont les techniciens, les technologues, les dessinateurs, les techniciens de maquettes et modèles et les régulateurs.

#### *Catégorie administrative* 8 (33)

On n'a entrepris aucune enquête d'envergure; seules quelques classes choisies ont fait l'objet d'un rapport.

#### *Catégories de l'exploitation* 10 (11)

Des dix rapports produits, trois portaient sur les traitements et les avantages sociaux. Pour sept rapports on s'est servi des données fournies par les enquêtes sur les taux de salaire du ministère du Travail, publiées en 1970.

#### *Service de santé* 3 (17)

Au cours de la présente année financière on a terminé le travail préparatoire et commencé des enquêtes sur place. La plupart des rapports seront publiés au cours de l'année financière 1972-1973.

#### *Avantages sociaux offerts aux employés* 1 (4)

En 1971-1972, on a commencé le travail préparatoire et le travail d'enquête. Des rapports importants seront publiés en 1972-1973.

#### *Données relatives à la Fonction publique* 17 (64)

Par suite d'une diminution des demandes de la part des agents négociateurs, du Conseil du Trésor et des employeurs distincts mentionnés dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, on a produit moins de rapports cette année.

*Special*

- Selected Statistics and Benefit Usage in the Public Service of Canada, Fiscal Years 1967-68 and 1969-70.
- Composition of the Public Service of Canada, September 1970
- Some Personnel Policies & Practices, July 1, 1970
- Autocods, Report on Salaries, August 15, 1971
- Digest of Surveys on Pay and Working Conditions in Canada, August 1971
- Anticipated Recruiting Rates for 1972 University and Community College Graduates, November 1971
- Autocods, Report on Salaries, March 1, 1972
- Executive Compensation Survey, November 1971



- Selected Statistics and Benefit Usage in the Public Service of Canada, Fiscal Years 1967/68 and 1969/70.
- La Composition de la Fonction publique du Canada, septembre 1970
- Usages et directives touchant le personnel, 1<sup>er</sup> juillet 1970
- Autocods, Rapport sur les traitements, 15 août 1971
- Résumé de données d'enquêtes sur les traitements et les conditions de travail au Canada, août 1971
- Taux de recrutement prévus en 1972 pour les diplômés d'université et de C.E.G.E.P., novembre 1971
- Autocods, Rapport sur les traitements, 1<sup>er</sup> mars 1972
- Rémunération du personnel de direction, novembre 1971.









AI CS 25

-A55



Public Service  
Staff Relations  
Board

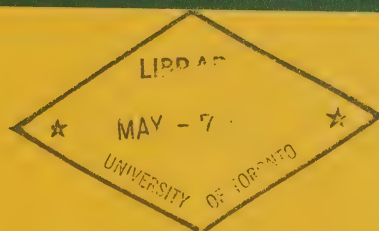
Commission  
des relations  
de travail dans  
la Fonction  
publique

Sixth  
Annual Report

1972 • 1973

Sixième  
Rapport annuel

1972 • 1973







Public Service  
Staff Relations  
Board

Commission  
des relations  
de travail dans  
la Fonction  
publique

Sixth  
Annual Report

1972 • 1973

Sixième  
Rapport annuel

1972 • 1973



©  
Information Canada  
Ottawa, 1973  
Cat. No.: SR1-1973

©  
Information Canada  
Ottawa, 1973  
N° de cat.: SR1-1973



---

PUBLIC SERVICE  
STAFF RELATIONS BOARD

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE

---

Chairman — J. Finkelman, Q.C./c.r. — Président  
Vice-Chairman — G.E. Gauthier, O.C. — Vice-président

Members Representing  
Employer's Interests

Membres représentant  
les intérêts de l'employeur

C.P. Chaston, Toronto  
Miss/Mlle H. Cryderman, Vernon, B.C./C.-B.  
R. Doucet, Montreal  
D.G. Pyle, Toronto

Members Representing  
Employees' Interests

Membres représentant  
les intérêts des employés

S. Frankel, Hamilton  
E. Gosselin, Montreal  
E. O'Connor, Vancouver  
A.L. Hepworth, Ottawa

Secretary — M. Garneau — Secrétaire  
Registrar — G.E. Plant — Greffier

---

PAY RESEARCH  
BUREAU

BUREAU DE RECHERCHES  
SUR LES TRAITEMENTS

Director — T.J. Wilkins — Directeur

---

PUBLIC SERVICE  
ARBITRATION TRIBUNAL

TRIBUNAL D'ARBITRAGE  
DE LA FONCTION PUBLIQUE

Chairman — R. Lippé Q.C./c.r. Montreal — Président  
Alternate Chairman — Dr./Dr A.W.R. Carrothers, Calgary — Président suppléant

Members Representing  
Employer's Interests

Membres représentant  
les intérêts de l'employeur

M.G. Bergeron, Q.C./c.r., Montreal  
J.W. Henley, Hamilton  
R.G. Herbert, Vancouver  
I.M. MacKeigan, Q.C./c.r. Halifax  
J. Massicotte, Q.C./c.r. Montreal  
F.W. Murray, Don Mills  
K.W. Preston, Toronto  
D.R. Brown, Toronto  
R. Caron, Q.C./c.r. Montreal

Members Representing  
Employees' Interests

Membres représentant  
les intérêts des employés

F. Chafe, Ottawa  
S.M. Jamieson, Vancouver  
W. Leonard, Regina  
M. Levinson, Toronto  
J.T. Montague, Downsview  
C. Trudel, Montreal  
H. Simon, Don Mills  
W.B. Cunningham, Sackville

---

GRIEVANCE ADJUDICATORS

ARBITRES DES GRIEFS

Chief Adjudicator — E.B. Jolliffe, Q.C./c.r., Ottawa — Arbitre en chef  
Adjudicators — R.D. Abbott, Ottawa — Arbitres  
— G. DesCôteaux, Ottawa  
— P. Meyer, Q.C./c.p., Montreal  
— R.J.S. Moir, Kelowna  
— K.E. Norman, Saskatoon  
— P. Verge, Quebec  
— J.F.W. Weatherill, Toronto

---

P.O. Box 1525  
Station B  
Ottawa, Ontario, Canada.  
K1P 5V2  
March 31, 1973

C.P. 1525  
Succursale postale «B»  
Ottawa (Ont.) Canada.  
K1P 5V2  
le 31 mars 1973

## TABLE OF CONTENTS (cont'd)

	Paragraph	Page
SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN BOARD DECISIONS .....		44
Employee organizations .....	58	
Bargaining units .....	59	
Persons employed in a managerial or confidential capacity .....	60	
Designation of employees under section 79 of the Act .....	61 – 62	
Unfair practices .....	63	
Procedure .....	64	
Complaint of failure to continue in force existing terms and conditions of employment under section 51.....	65	
Application for consent to prosecute .....	66 – 71	
Application to Board under section 18 of the Act .....	72	
Application to Board to review decision pursuant to section 25 of the Act .....	73	
References on questions of law or jurisdiction under section 23 of the Act .....	74 – 79	
SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS .....	80	62
General .....	81 – 82	
Issues not within the scope of bargaining .....	83	
Issues within the scope of bargaining .....	84	
Issues not within the scope of bargaining but referable to a conciliation board .....	85 – 86	
SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN AWARDS OF THE PUBLIC SERVICE ARBITRATION TRIBUNAL .....		72
General .....	87	
Subject-matter of arbitral award .....	88 – 90	
SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS .....		78
Questions of status and jurisdiction .....	91 – 93	
Questions of procedure and evidence .....	94 – 95	
Disciplinary action .....	96 – 102	
Interpretation and application of agreements .....	103 – 116	
References under section 98 of the Act .....	117 – 118	
Questions of law or jurisdiction .....	119	
COURT DECISIONS OF INTEREST .....	120 – 121	96
PAY RESEARCH BUREAU .....		100
Introduction .....	122	
Advisory Committee on Pay Research .....	123	
The 1972-73 survey program .....	124 – 127	
Research activities .....	128	

# TABLE DES MATIÈRES (suite)

	Paragraphe	Page
PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION .....		45
Associations d'employés .....	58	
Unités de négociation .....	59	
Personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles ..	60	
Désignation d'employés en application de l'article 79 de la Loi ...	61 — 62	
Pratiques déloyales .....	63	
Procédure .....	64	
Plainte alléguant l'omission de continuer de donner effet aux conditions d'emploi existantes aux termes de l'article 51 .....	65	
Demande d'autorisation de poursuivre. ....	66 — 71	
Demande formulée à la Commission aux termes de l'article 18 de la Loi .....	72	
Demande présentée à la Commission, en conformité de l'article 25 de la Loi, en vue d'obtenir un nouvel examen d'une décision .....	73	
Renvois quant à des questions de droit ou de compétence aux termes de l'article 23 de la Loi .....	74 — 79	
PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION .....	80	63
Généralités .....	81 — 82	
Questions exclues de la négociation .....	83	
Questions incluses dans le cadre de la négociation .....	84	
Questions exclues du cadre de la négociation, mais pouvant être renvoyées à un bureau de conciliation .....	85 — 86	
QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE LA FONCTION PUBLIQUE .....		73
Généralités .....	87	
Objets de la décision arbitrale .....	88 — 90	
QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES .....		79
Questions portant sur la qualité d'employé et sur la compétence ..	91 — 93	
Questions de procédure et de preuve .....	94 — 95	
Mesures disciplinaires .....	96 — 102	
Interprétation et application des conventions .....	103 — 116	
Renvois aux termes de l'article 98 de la Loi .....	117 — 118	
Questions de droit ou de compétence .....	119	
DÉCISIONS DE LA COUR D'APPEL FÉDÉRALE DIGNES DE REMARQUE .....	120 — 121	97
BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS .....		101
Introduction .....	122	
Comité consultatif de recherches sur les traitements .....	123	
Programme d'enquêtes (1971 — 1973) .....	124 — 127	
Travaux de recherches .....	128	

TABLE OF CONTENTS (concl'd)

	Paragraph	Page
Public service data .....	129	
Cooperative arrangements .....	130 – 134	
Distribution of reports .....	135	
Confidentiality of information .....	136	
APPRECIATION .....	137	108
APPENDIX .....		110
Summary of reports issued by the Pay Research Bureau		



TABLE DES MATIÈRES (suite)

	Paragraphe	Page
Données relatives à la Fonction publique .....	129	
Accords de collaboration .....	130 – 134	
Diffusion des rapports .....	135	
Caractère confidentiel des données .....	136	
APPRÉCIATION .....	137	109
APPENDICE .....		111
Résumé des rapports publiés par le Bureau de recherches sur les traitements .....		

# SIXTH ANNUAL REPORT OF THE PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

for the period ended March 31, 1973

## INTRODUCTION

1. The main text of annual reports is generally confined to things that happened during the year under review — April 1, 1972 to March 31, 1973 in the case of this report. Because the writing of such reports is not completed until some time after the end of the year there are frequently significant related developments that occur in the interim, such as the results of proceedings that spill over the year end. The general practice has been to report such developments by way of footnotes. But in this *Sixth Annual Report* it seems appropriate to depart from the general practice to report here briefly two important associated developments that did not manifest themselves until shortly after the end of the year although they were in process well before then.

2. In mid-April 1973, the Public Service Staff Relations Act was amended to provide for the addition to the Public Service Staff Relations Board of up to three Deputy Chairmen. At the same time the government authorized the present Chairman of the Board,

to examine the Public Service Staff Relations Act and its administration and to make recommendations, having regard to the experience gained since that act came into force, as to how it should be amended or revised in order to meet adequately the needs of the employer and the employees in the Public Service and the employee organizations that represent them, and to serve the interest of the public. An integral part of this review will be a consideration of the administrative framework required for the effective administration of the provisions of the act.

3. In explaining the proposed amendment in the House of Commons, the Honourable Allan J. MacEachen, President of the Privy Council and the Minister through whom the Board reports to Parliament, saw as one of its important advantages “an easing of the demands on the Chairman of the Board, Mr. Jacob Finkelman, thus permitting him to undertake a report on further amendments required to the Act”.<sup>1</sup> Up to the time of the amendment the Chairman and Vice-Chairman were the only full-time members of the Board. Some of the difficulties they were facing increasingly in recent years were described in the *Fifth Annual Report*.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> House of Commons Debates, April 17, 1973.

<sup>2</sup> Paragraphs 3 and 4.

# SIXIÈME RAPPORT ANNUEL DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

**pour la période terminée le 31 mars 1973**

## INTRODUCTION

1. En général, la partie principale des rapports annuels traite uniquement des faits et événements qui se sont produits au cours de l'année à l'étude, soit du 1<sup>er</sup> avril 1972 au 31 mars 1973 dans le cas du présent rapport. Comme la rédaction d'un tel rapport ne se termine que quelque temps après la fin de l'année, il se produit fréquemment dans l'intervalle d'importants faits nouveaux qui se rattachent auxdits événements, par exemple l'issue des procédures qui se terminent après la fin de l'année. Il était coutume de rapporter ces faits nouveaux sous forme de renvois en bas de page, mais dans ce *Sixième rapport annuel* il nous semble qu'il y a lieu de déroger à la pratique courante et de faire brièvement état de deux faits nouveaux importants qui sont survenus peu après la fin de l'année, bien qu'ils aient été en préparation bien longtemps auparavant.

2. À la mi-avril 1973, la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique a été modifiée de façon à prévoir l'adjonction, à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, de présidents suppléants dont le nombre peut aller jusqu'à trois. En même temps, le gouvernement autorisait l'actuel Président de la Commission,

à examiner la loi sur les relations de travail dans la fonction publique et son application, à faire des recommandations, eu égard à l'expérience acquise depuis l'entrée en vigueur de la loi, sur la manière dont elle devrait être modifiée ou révisée afin de répondre adéquatement aux besoins de l'employeur, des employés de la Fonction publique et des associations d'employées qui les représentent et de servir l'intérêt du public. Cette étude doit également comprendre un examen du cadre administratif requis pour l'application efficace des dispositions de la loi.

3. En expliquant la modification proposée à la Chambre des communes, l'honorable Allan J. MacEachen, président du Conseil Privé et Ministre par l'intermédiaire de qui la Commission fait rapport au Parlement, y voyait entre autres avantages importants celui «de libérer de certaines obligations le Président de la Commission, M. Jacob Finkelman, ce qui lui permettra de rédiger un rapport sur les autres modifications qu'il faut apporter à la Loi».<sup>1</sup> Jusqu'à l'adoption de la modification, le Président et le vice-président étaient les seuls membres à plein temps de la Commission. Quelques-unes des difficultés auxquelles ils ont eu de plus en plus à faire face au cours des dernières années sont décrites dans le *Cinquième rapport annuel*.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Débats des Communes, 17 avril 1973.

<sup>2</sup>Paragraphe 3 et 4.

4. In July 1973, J. Harold Brown, Q.C., of Toronto was appointed as the first<sup>3</sup> Deputy Chairman of the Board under the new subsections 11(1) and (2) of the Act. Before his appointment Mr. Brown was the Alternate Chairman of the Ontario Labour Relations Board.

5. To return to the normal time frame of this report, business requiring the Board's attention in the one-year period ending March 31, 1973, continued at a high level. One reflection of this was the number of days on which the Board sat: at 86 days this was the highest number of any year since the Board's first year of operation. In each of the previous two years the number of sitting days was 67. A substantial contributing factor was the Electronics Case involving a number of related applications for consent to prosecute.<sup>4</sup> Another was reference of questions of law or jurisdiction the number of which has been increasing each year and which, as indicated in the *Fifth Annual Report*,<sup>5</sup> tend to make particularly heavy demands on the Board's time. There were 23 such references during the year, more than twice the number of the previous year (10).<sup>6</sup>

6. Total cases of third party intervention (mediators or conciliators, arbitral awards, conciliation boards) were substantially down from the previous year. The drop may reflect a smaller number of agreements lapsing during a certain period of time, although the degree of correlation would be difficult to measure with any precision. In any case it is anticipated that cases of third party intervention in 1973-74 will be back close to the 1971-72 level.

7. It has been estimated that over the six years the Act has been in operation 62% of all agreements signed have been negotiated between the parties themselves without resort to third party intervention and that another 20% have been signed by agreement between the parties facilitated by the efforts of a conciliator or a mediator. About 13% followed arbitral awards and 5% conciliation board reports. The last 5% include of course a small number of cases (5) in which strike action intervened between the conciliation board report and final settlement. The proportion of unassisted settlements is of course qualified by the circumstance that in many cases their patterns may have largely been set by settlements for key occupational groups. There were slightly over thirty bargaining units that came through the six years without resort to third party assistance at any time. However it seems probable that a good number of the agreements covering these units followed "pattern setting" settlements. In a number of others such as those covering actuarial science, dentistry, medicine, social work and psychology, the occupational groups affected might be categorized as relatively small, well defined professional disciplines.

---

<sup>3</sup>No further appointments of Deputy Chairman had been made up to the end of November 1973, although the recruiting process had been in motion for some months.

<sup>4</sup>See below paragraph 22.

<sup>5</sup>Paragraph 4.

<sup>6</sup>See below paragraph 24.



4. En juillet 1973, J. Harold Brown, c.r., de Toronto, a été le premier<sup>3</sup> à être nommé président suppléant de la Commission aux termes des nouveaux paragraphes (1) et (2) de l'article 11 de la Loi. Avant cette nomination, M. Brown était président suppléant du Conseil des relations ouvrières de l'Ontario.

5. Revenons maintenant à l'ordre habituel du rapport. Le nombre d'affaires ayant requis l'attention de la Commission s'est maintenu à un niveau élevé pour l'année ayant pris fin le 31 mars 1973. On peut s'en rendre compte d'après le nombre de jours (86) durant lesquels la Commission a siégé, c'est-à-dire le nombre le plus élevé au cours d'une année depuis la création de la Commission. Au cours des deux années précédentes, le nombre de jours de réunion avait été de 67. Il y a lieu de préciser qu'en ce qui concerne ce nombre, l'affaire du groupe de l'électronique y a été pour beaucoup, vu qu'elle a été à l'origine d'un certain nombre de demandes d'autorisation de poursuivre.<sup>4</sup> Un autre facteur fut celui des renvois quant à des questions de droit ou de compétence dont le nombre s'accroît d'année en année et qui, comme l'indique le *Cinquième rapport annuel*,<sup>5</sup> tendent à accaparer une partie considérable du temps de la Commission. Il y a eu 23 renvois de cette nature au cours de l'année, soit plus que le double du nombre produit l'année précédente (10)<sup>6</sup>.

6. Le nombre total d'affaires exigeant l'intervention d'un tiers (médiateurs ou conciliateurs, décisions arbitrales, bureaux de conciliation) est de beaucoup inférieur à celui de l'année précédente. Cette baisse peut provenir du fait que moins de conventions collectives sont arrivées à terme au cours d'une certaine période, encore qu'un tel rapport de cause à effet serait assez difficile à établir avec précision. De toute manière, on prévoit qu'en 1973-1974 le nombre d'affaires exigeant l'intervention d'un tiers sera à peu près le même qu'en 1971-1972.

7. On estime que depuis six ans que la Loi est en vigueur, 62% de toutes les conventions signées ont été négociées entre les parties mêmes sans qu'elles aient à recourir à l'intervention d'un tiers, qu'un 20% additionnel a été signé à la suite d'une entente intervenue entre les parties et facilitée par les efforts d'un conciliateur ou d'un médiateur, qu'un autre 13% des conventions signées faisait suite à une décision arbitrale et qu'un dernier 5% survint à la suite des rapports de bureaux de conciliation. Ce dernier chiffre comprend naturellement un petit nombre d'affaires (5) où il y a eu grève durant le laps de temps écoulé entre la publication du rapport du bureau de conciliation et le règlement final. La proportion des règlements qui ne nécessitent pas le recours à un tiers dépend naturellement des circonstances, c'est-à-dire que dans de nombreux cas ils ont pu suivre les grandes lignes des règlements réalisés dans le cas de certains groupes d'occupation clés. Un peu plus de trente unités de négociation n'ont pas eu, en six ans, à recourir à l'aide d'un tiers. Toutefois, il semble probable que bon nombre des conventions visant ces unités ont suivi le principe de «règlements types». Dans un certain nombre d'autres conventions comme celles qui visent les groupes de l'actuariat, de l'art dentaire, de la médecine, du travail social et de la psychologie, les groupes d'occupation intéressés peuvent être considérés comme appartenant à des disciplines professionnelles relativement restreintes et bien définies.

<sup>3</sup>A la fin de novembre 1973, aucune autre nomination au poste de président suppléant n'avait encore été faite, bien que le processus de recrutement ait été engagé depuis quelques mois.

<sup>4</sup>Voir le paragraphe 22.

<sup>5</sup>Paragraphe 4.

<sup>6</sup>Voir le paragraphe 24.

## APPLICATION

### PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS ACT

8. By four amendments to Part I of Schedule I of the Act<sup>1</sup> the Ministry of State for Science and Technology, the Ministry of State for Urban Affairs, Information Canada and the Canada Labour Relations Board were added to the departments and other portions of the public service for which the Treasury Board acts as the employer.

### PSSRB REGULATIONS AND RULES OF PROCEDURE

9. Two amendments were made during the year to the PSSRB Regulations and Rules of Procedure. The first was an amendment of subsection 5(1) to spell out more concretely the required manner of serving a document where the document is to be served by personal service or through another person at the address of the recipient. The second amendment was the addition of a section 55c giving the chief adjudicator discretion to "direct that two or more grievances referred to adjudication be heard together at such time and place and upon such terms as he thinks fit".

---

<sup>1</sup>The Governor-in-Council has authority under sections 4 and 5 of the Public Service Staff Relations Act to make changes to Schedule I subject to the provisions of those sections.

## CHAMP D'APPLICATION

### LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

8. Quatre modifications apportées à la Partie I de l'annexe I de la Loi<sup>1</sup> ont eu pour effet d'ajouter le département d'État des Sciences et de la Technologie, le département d'État des Affaires urbaines, Information Canada et le Conseil canadien des relations du travail à la liste des ministères et autres éléments de la fonction publique pour qui le Conseil du Trésor agit à titre d'employeur.

### RÈGLEMENT ET RÈGLES DE PROCÉDURE DE LA C.R.T.F.P.

9. Au cours de l'année, on a apporté deux modifications au Règlement et règles de procédure de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Dans le cas de la première, il s'agissait d'une modification à l'article 5(1) visant à énoncer plus clairement la façon de signifier un document lorsque ledit document doit être signifié à personne ou par l'intermédiaire d'une autre personne à l'adresse du destinataire. Quant à la deuxième modification, il s'agit de l'adjonction de l'article 55C qui accorde à l'arbitre en chef le pouvoir discrétionnaire d'«ordonner l'audition simultanée de deux griefs ou plus, renvoyés à l'arbitrage, à telle date, en tel lieu et aux conditions qu'il juge à propos».

---

<sup>1</sup>Le gouverneur en conseil est autorisé, en vertu des articles 4 et 5 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, à apporter des modifications à l'annexe I sous réserve des dispositions desdits articles.

## ADMINISTRATION AND PERSONNEL

### PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

10. The Board was restored to its full strength of eight part-time members with the appointment in June 1972, of A.L. Hepworth as a member representative of the interests of employees. The vacancy had resulted from the death of Andy Andras. The Board met on 86 days during the year. It met 72 days in Ottawa, 4 in Montreal, 4 in Toronto, 2 in St. John, Newfoundland and 4 in Vancouver.

### PUBLIC SERVICE ARBITRATION TRIBUNAL

11. Judge Walter Little, who had been appointed in 1970 as one of two alternate chairmen of the Public Service Arbitration Tribunal, relinquished that office, having requested that he should not be considered for reappointment on expiry of his term. Early in the year H. Gargrave of Toronto and Claude Trudel of Montreal were appointed members representative of the interests of employees and D.R. Brown of Toronto and Raymond Caron of Montreal members representative of the interests of the employer. Later in the year Mr. Gargrave resigned for reasons of health. Towards the end of the year H. Simon of Toronto and W.B. Cunningham of Sackville were appointed members representative of the interests of the employees.

### ADJUDICATORS

12. There were no changes during the year in the corps of adjudicators appointed under the Act. All except the Chief Adjudicator serve on a part-time, case — assignment basis.



## ADMINISTRATION ET PERSONNEL

### COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

10. Les effectifs de la Commission ont été complétés (huit membres à temps partiel) par la nomination, en juin 1972, de A.L. Hepworth comme membre représentant les intérêts des employés. Le poste était vacant depuis le décès de M. Andy Andras. Au cours de l'année, la Commission a siégé durant 86 jours, soit 72 jours à Ottawa, 4 à Montréal, 4 à Toronto, 2 à Saint-Jean (Terre-Neuve) et 4 à Vancouver.

### TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE LA FONCTION PUBLIQUE

11. Le juge Walter Little, qui avait été nommé en 1970 comme l'un des deux présidents suppléants du Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique, a résigné ses fonctions à ce poste, demandant que ne soit pas pris en considération le renouvellement de son mandat à l'expiration de celui-ci. Au début de l'année, H. Gargrave, de Toronto, et Claude Trudel, de Montréal, ont été nommés membres représentant les intérêts des employés, et D.R. Brown, de Toronto, et Raymond Caron, de Montréal, membres représentant les intérêts de l'employeur. Plus tard, M. Gargrave a dû démissionner à cause de son état de santé. À la fin de l'année, H. Simon, de Toronto, et W. B. Cunningham, de Sackville, ont été nommés membres représentant les intérêts des employés.

### ARBITRES

12. Au cours de l'année, aucun changement n'a été apporté au groupe des arbitres nommés en vertu de la Loi. À l'exception de l'arbitre en chef, tous les arbitres travaillent à temps partiel, en fonction des affaires qui leur sont affectées.

## PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

### CERTIFICATION OF BARGAINING AGENTS

13. Four applications for certification as bargaining agent, including two carried over from the previous year, were under consideration by the Board during the year. An application by the Research Council Employees Association seeking certification in respect of supervisory employees in the communications group in the administrative support category in the National Research Council was approved. The employees making up the new unit were previously part of a bargaining unit that included both supervisory and non-supervisory employees in the communications group. In respect of the other three applications before the Board, one was dismissed and two, both relating to the organization and methods group, carried over to the next year.

### REVOCATION OF CERTIFICATION

14. No applications for revocation of the certification of an employee organization as bargaining agent were filed. A decision was pending at year's end in one such application carried over from the previous year.

### POST-CERTIFICATION DESIGNATION OF MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL PERSONS

15. This year there were 319 "updating of exclusion" lists filed by the Treasury Board affecting 55 bargaining units. An additional 45 such lists affecting 17 bargaining units were filed by separate employers. An updating list may contain a single name or the names of many persons. Examiners were appointed in nine instances to inquire into and report to the Board on the duties and responsibilities of persons whose names were included on updating lists to which bargaining agents objected in whole or in part.

### DISPUTE RESOLUTION PROCESS SPECIFICATION

16. In the case of the one bargaining unit for which a bargaining agent was certified by the Board during the year, the bargaining agent specified arbitration as the method for resolving negotiation disputes. There were two alterations made by bargaining agents in the method of resolving negotiation disputes, one from arbitration to conciliation and one from conciliation to arbitration. At year's end, there were 90 bargaining units for which arbitration had been specified and 19 for which the conciliation board route had been specified.

### OBJECTIONS TO "DESIGNATED EMPLOYEES" (SECTION 79 OF THE ACT)

17. Seven cases of objections by a bargaining agent to lists of designated employees were carried over from the previous year; only one such objection was filed during the year under review. Designated employees are employees the performance of whose duties is found, by agreement between the parties or determination by the Board, to be necessary in the interest of the safety or security of the public and who are therefore prohibited from participating in a lawful strike. In six of the seven cases carried over, the objections ultimately became academic when the parties signed collective agreements. In four of these six cases proceedings were terminated: in the other two the Board had come to its decision

## PROCÉDURES ENTREPRISES EN VERTU DE LA LOI ET RESSORTISSANT À LA COMPÉTENCE DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

### ACCREDITATION DES AGENTS NÉGOCIATEURS

13. La Commission a étudié au cours de l'année quatre demandes d'accréditation à titre d'agent négociateur, y compris deux demandes reportées de l'année précédente. Elle a fait droit à la demande de l'Association des employés du Conseil de recherches qui demandait à être accréditée à l'égard des employés surveillants du groupe des communications, catégorie du soutien administratif, qui travaillent au Conseil national de recherches. Les employés de la nouvelle unité faisaient auparavant partie d'une unité de négociation qui comprenait tant les employés surveillants que les employés non-surveillants du groupe des communications. En ce qui concerne les trois autres demandes produites à la Commission, l'une a été rejetée et les deux autres, toutes deux visant le groupe de l'organisation et des méthodes, ont été reportées à l'année suivante.

### ANNULATION DE L'ACCREDITATION

14. Aucune demande d'annulation de l'accréditation d'une association d'employés n'a été produite. Une affaire portant sur une demande reportée de l'année précédente était pendante à la fin de l'année.

### DÉSIGNATION, POSTÉRIEUREMENT À L'ACCREDITATION, DE PERSONNES PRÉ-POSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

15. Cette année, le Conseil du Trésor a produit 319 listes de «mise à jour de personnes exclues» intéressant 55 unités de négociation. Des employeurs distincts ont produit quarante-cinq autres listes visant 17 unités de négociation. Une liste de mise à jour peut comporter un seul ou plusieurs noms. Dans 9 cas, la Commission a chargé des examinateurs d'enquêter et de lui faire rapport sur les fonctions et responsabilités des personnes dont le nom figurait sur des listes de mise à jour auxquelles, en tout ou en partie, les agents négociateurs avaient fait opposition.

### SPÉCIFICATION DE LA MÉTHODE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

16. Dans le cas de la seule unité de négociation à l'égard de laquelle un agent négociateur a été accrédité par la Commission au cours de l'année, l'agent négociateur a spécifié l'arbitrage comme méthode de règlement des différends qui surviennent durant les négociations. Il y a eu deux cas où l'agent négociateur a changé de méthode de règlement des différends qui surviennent durant les négociations, l'un est passé de l'arbitrage à la conciliation et l'autre de la conciliation à l'arbitrage. À la fin de l'année, 90 unités de négociation avaient opté pour l'arbitrage et 19 avaient choisi le recours à un bureau de conciliation.

### OPPOSITIONS À LA LISTE DES «EMPLOYÉS DESIGNÉS» (ARTICLE 79 DE LA LOI)

17. Sept affaires où l'agent négociateur faisait opposition à l'égard des listes d'employés désignés ont été reportées de l'année précédente; seulement une opposition a été faite au cours de l'année à l'étude. Les employés désignés sont des employés qui assument des fonctions dont l'exercice, de l'accord des parties ou par décision de la Commission, est jugé nécessaire dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public, et à qui il est par conséquent interdit de participer à une grève légale. Dans six des sept affaires reportées, l'opposition est en fin de compte devenue sans caractère pratique lorsque les parties ont signé les conventions collectives. Dans quatre de ces six affaires il a été mis fin aux procédures; dans les deux autres, la Commission avait prononcé sa décision avant la signature des conventions

before the collective agreements were signed.<sup>1</sup> In the remaining case carried over from the previous year, the Board's decision followed a report by one of its officers appointed to inquire into the duties of the employees concerned. The decision in the one objection filed during the year was pending at year's end.

## COMPLAINTS

18. Nine complaints under section 20 of the Act were carried over and two complaints were filed this year. Four of the nine cases carried over were referred by the Board to its officers and their endeavours were successful in effecting settlements and in having the complaints withdrawn. Four other cases were withdrawn by the complainants and, in the remaining case, a decision was pending at year's end. With respect to the complaints filed this year, one was withdrawn by the complainant and the other one, received at year's end, carried over to the next year.

## REQUESTS FOR REMEDIAL ORDERS UNDER SECTION 18 OF THE ACT

19. Two requests for remedial orders under section 18 of the Act carried over from the previous year were withdrawn at the request of the applicants. Three requests were filed this year. At year's end, in two cases a decision was pending following hearing and the other had not been heard.

## MISCELLANEOUS APPLICATIONS UNDER THE ACT

20. An application for an order requiring the Employer to comply with section 51 of the Act was decided by the Board after hearing.<sup>2</sup> Another application, made by an individual member of a bargaining unit, concerned the relationship between a bargaining agent and its own components. The Board held that it had no jurisdiction to deal with the matter and dismissed the application, without hearing.<sup>3</sup>

## DECLARATION OF STRIKE AS LAWFUL OR UNLAWFUL (SECTION 103 OF THE ACT)

21. The one application carried over from the previous year, for declaration of an unlawful strike, was withdrawn by the employer. No applications under section 103 were received in the year under review.

## CONSENT TO PROSECUTE (SECTION 106 OF THE ACT)

22. Two applications were filed by the employer for consent to institute prosecutions. Five other applications were carried from the previous year. Three of the five cases carried over identified persons in the electronics bargaining unit as respondents and, by consent of the parties, were joined for the purpose of hearings. In the fourth case carried over, the employer named eight persons, officers or representatives of Local 2228, International Brotherhood of Electrical Workers, as respondents and in the fifth application, Local 2228, I.B.E.W., itself was identified as respondent. The two cases filed this year identified the

---

<sup>1</sup>See below paragraph 61.

<sup>2</sup>See below paragraph 65.

<sup>3</sup>See below paragraphs 63, 72.



collectives.<sup>1</sup> Dans la dernière affaire reportée de l'année précédente, la décision de la Commission faisait suite à un rapport produit par l'un de ses fonctionnaires nommé pour enquêter au sujet des fonctions des employés intéressés. La décision relative à la seule opposition formée au cours de l'année était pendante à la fin de l'année.

## PLAINTES

18. Neuf plaintes formulées aux termes de l'article 20 de la Loi ont été reportées de l'année précédente et deux plaintes ont été produites cette année. Quatre des neuf affaires reportées ont été renvoyées par la Commission à ses fonctionnaires et les efforts de ceux-ci ont réussi à mettre les parties d'accord et à faire retirer les plaintes. Quatre autres plaintes ont été retirées par les plaignants et, pour ce qui est de la dernière affaire, à la fin de l'année la décision n'avait pas encore été rendue. En ce qui concerne les plaintes produites cette année, l'une a été retirée par le plaignant et l'autre, reçue à la fin de l'année, a été reportée à l'année suivante.

## DEMANDES D'ORDONNANCES RÉPARATRICES PRODUITES EN VERTU DE L'ARTICLE 18 DE LA LOI

19. Deux demandes d'ordonnances réparatrices formulées en vertu de l'article 18 de la Loi et reportées de l'année précédente ont été retirées à la demande des requérants. Trois demandes ont été produites cette année. À la fin de l'année, dans deux affaires la décision n'avait pas encore été rendue après audition et la troisième affaire n'avait pas encore été entendue.

## DEMANDES DIVERSES PRODUITES EN VERTU DE LA LOI

20. Après audition, la Commission s'est prononcée sur une demande d'ordonnance qui aurait pour effet d'exiger de l'employeur qu'il se conforme à l'article 51 de la Loi.<sup>2</sup> Une autre demande, produite à titre personnel, par un membre d'une unité de négociation, portait sur les relations entre un agent négociateur et ses éléments constitutifs. La Commission a décidé qu'elle n'avait pas compétence pour connaître de la question et elle a rejeté la demande, sans audition.<sup>3</sup>

## DEMANDE DE DÉCLARATION DE LÉGALITÉ OU ILLÉGALITÉ D'UNE GRÈVE (ARTICLE 103 DE LA LOI)

21. L'employeur a retiré la seule demande reportée de l'année précédente ayant pour objet d'obtenir une déclaration d'illégalité d'une grève. Durant l'année à l'étude, aucune demande aux termes de l'article 103 n'a été reçue.

## DEMANDE D'AUTORISATION DES POURSUITES (ARTICLE 106 DE LA LOI)

22. L'employeur a produit deux demandes d'autorisation de poursuivre. Cinq autres demandes ont été reportées de l'année précédente. Par accord entre les parties, trois des cinq affaires reportées (où les employés de l'unité de négociation de l'électronique étaient désignés comme défendeurs) ont été réunies aux fins d'audition. Dans la quatrième affaire reportée, l'employeur désignait nommément comme défendeurs huit personnes, agents ou représentants de la section locale 2228 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité; dans la cinquième demande, c'est la section locale 2228 de la Fraternité qui était

<sup>1</sup>Voir le paragraphe 61.

<sup>2</sup>Voir le paragraphe 65.

<sup>3</sup>Voir les paragraphes 63 et 72.

same respondents and by consent of the parties were included with the last two previous cases. After hearings in Ottawa, Montreal, St. John's, Nfld., Toronto and Vancouver, the Board issued decisions in all applications.<sup>4</sup>

#### APPLICATIONS FOR ENLARGEMENT OF TIME

23. Three applications for enlargement of time were made to the Board this year, two of them under section 55(b)(ii) of the Regulations, and one under section 6 of the Regulations. In one of the section 55(b)(ii) cases, the aggrieved employee requested enlargement of time to refer his grievance to adjudication. In the other case, an employee had filed a grievance and had referred his grievance to adjudication where it was heard by an adjudicator. During the grievance process and again at the adjudication, the employer objected stating that the grievance had been presented after the expiry of the time limits set out in the applicable collective agreement. Counsel for the aggrieved employee made application to the Board for enlargement before the adjudicator filed his decision. Both applications under section 55(b)(ii) were pending at year's end. The application under section 6 was for an enlargement of time to refer to the Board a question of law with respect to an adjudicator's decision and the Board granted the enlargement.

#### QUESTIONS OF LAW OR JURISDICTION

24. There were ten questions of law or jurisdiction carried over from the previous year and twenty-three referred to the Board in the year under review. The Board issued decisions in five<sup>5</sup> of the ten cases carried over, and decisions were pending in the remaining five. In respect of the twenty-three references filed during the year, at year's end decisions were pending in eleven cases following hearings before the Board and in one case which the parties agreed to have determined on the basis of written representations only. A question of law relating to one of the issues referred to the Board was submitted by the Board to the Federal Court of Appeal under subsection 28(4) of the Federal Court Act.<sup>6</sup> Ten references had not yet been heard.

#### REQUEST FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS (SECTION 25 OF THE ACT)

25. In one request, carried over from the previous year, the Board confirmed its previous decision. Subsequently, the bargaining agent referred the matter to the Federal Court of Appeal which upheld the Board. One of four requests filed during the year was dismissed by the Board. In one of the three cases outstanding at the end of the year a decision was pending following a hearing.

#### DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNIT (SECTION 33 OF THE ACT)

26. Two applications under section 33 of the Act were carried over from the previous year and one was submitted during the year. Such applications are made by the employer or any employee organization affected requesting a determination by the Board as to whether or not certain employees are included in specific bargaining units. One of the two cases carried

<sup>4</sup>The most significant aspects of these decisions are dealt with in paragraphs 62, 64 and 66 to 71 below. See also *Fifth Annual Report*, paragraph 3 and related footnote, for an indication of the work load these cases imposed on the Board.

<sup>5</sup>See below paragraphs 74, to 79.

<sup>6</sup>See below paragraph 87.

elle-même désignée comme défenderesse. Les deux affaires produites cette année avaient les mêmes défendeurs et, par accord entre les parties, elles ont été réunies aux deux affaires précédentes. Après des auditions tenues à Ottawa, Montréal, Saint-Jean (Terre-Neuve), Toronto et Vancouver, la Commission a émis des décisions à l'égard de toutes les demandes.<sup>4</sup>

## DEMANDES DE PROLONGATION DE DÉLAI

23. La Commission a reçu cette année trois demandes de prolongation de délai, dont deux produites aux termes de l'article 55*b*(ii) et une aux termes de l'article 6 des Règlements. Dans l'une des deux affaires produites aux termes de l'article 55*b*(ii), l'employé s'estimant lésé demandait une prolongation du délai imparti pour renvoyer son grief à l'arbitrage. Dans l'autre, un employé avait présenté un grief et l'avait renvoyé à l'arbitrage, où ce grief avait été entendu par un arbitre. Au cours de la procédure applicable aux griefs et, une fois de plus, lors de l'arbitrage, l'employeur a soulevé une exception à l'effet que le grief avait été produit après l'expiration du délai prescrit dans la convention collective pertinente. L'avocat de l'employé s'estimant lésé a produit à la Commission une demande de prolongation avant que l'arbitre n'émit sa décision. Les deux demandes faites aux termes de l'article 55*b*(ii) étaient encore en suspens à la fin de l'année. La demande produite aux termes de l'article 6 visait la prolongation du délai imparti pour renvoyer à la Commission une question de droit relative à la décision d'un arbitre, et la Commission a accordé la prolongation demandée.

## QUESTIONS DE DROIT OU DE COMPÉTENCE

24. Dix questions de droit ou de compétence ont été reportées de l'année précédente et vingt-trois ont été renvoyées à la Commission au cours de l'année à l'étude. La Commission a rendu des décisions dans cinq<sup>5</sup> des dix affaires reportées, et les décisions des cinq autres affaires étaient encore en suspens. En ce qui a trait aux vingt-trois renvois produits au cours de l'année, à la fin de l'année les décisions étaient encore pendantes dans onze affaires qui ont fait l'objet d'auditions tenues devant la Commission ainsi que dans une affaire où les parties sont convenues que la Commission se prononcerait en fonction des exposés écrits uniquement. Une question de droit relative à l'un des points litigieux renvoyés à la Commission a été renvoyée par la Commission à la Cour d'appel fédérale aux termes de l'article 28(4) de la Loi sur la Cour fédérale.<sup>6</sup> Dix renvois n'avaient pas encore été entendus.

## DEMANDE DE REVISION DE DÉCISIONS DE LA COMMISSION (ARTICLE 25 DE LA LOI)

25. Dans le cas d'une demande, reportée de l'année précédente, la Commission a confirmé sa décision précédente. Par la suite, l'agent négociateur a renvoyé la question à la Cour d'appel fédérale et celle-ci a confirmé la décision de la Commission. La Commission a rejeté l'une des quatre demandes produites au cours de l'année. Dans l'une des trois affaires encore en suspens à la fin de l'année, l'audition a eu lieu, mais la décision n'était pas encore rendue.

## DÉTERMINATION DE L'AFFILIATION AUX UNITÉS DE NÉGOCIATION (ARTICLE 33 DE LA LOI)

26. Deux demandes formulées en vertu de l'article 33 de la Loi ont été reportées de l'année précédente et une a été produite au cours de l'année à l'étude. Ces demandes sont produites

<sup>4</sup> Les paragraphes 62, 64 et 66 à 71 traitent des points essentiels de ces décisions. Voir aussi le *Cinquième rapport annuel*, paragraphe 3 ainsi que le renvoi pertinent, pour avoir une idée de la charge de travail que ces affaires ont imposé à la Commission.

<sup>5</sup> Voir les paragraphes 74 à 79.

<sup>6</sup> Voir le paragraphe 87.

over was heard by the Board and an interim decision issued in which a representation vote was directed.<sup>7</sup> Voting arrangements had not been completed at year's end. The other application carried over from the previous year and the one filed during the year carried over to the next year.

#### DETERMINATION OF SUCCESSOR RIGHTS (SECTION 48 OF THE ACT)

27. An application was made to the Board by the Council of Graphic Arts Unions, the certified bargaining agent for non-supervisory employees in the printing operations group, asking the Board to declare the council's status as bargaining agent "unchanged and unimpaired" following the merger of two of its five original component unions. The request was approved following a hearing, necessitated in part by intervention of an individual member of a bargaining unit who objected to the application being granted.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup>See below paragraphs 59, 73.

<sup>8</sup>See below paragraph 58.



par l'employeur ou toute association d'employés intéressée qui vise à obtenir de la Commission qu'elle tranche la question de savoir si certains employés font partie ou non d'une unité de négociation précise. La Commission a entendu l'une des deux affaires reportées et a rendu une décision provisoire dans laquelle elle ordonnait la tenue d'un scrutin de représentation.<sup>7</sup> A la fin de l'année on n'avait pas encore arrêté les modalités du vote. L'autre demande reportée de l'année précédente et celle qui a été produite au cours de l'année ont été toutes deux reportées à l'année suivante.

## DÉTERMINATION DES DROITS DU SUCCESSEUR (ARTICLE 48 DE LA LOI)

27. Le Conseil des Unions des arts graphiques, agent négociateur accrédité des employés non-surveillants du groupe des services d'imprimerie, a produit à la Commission une demande visant à obtenir une déclaration selon laquelle la qualité d'agent négociateur que possède le Conseil demeure «inchangée et intacte» à la suite de la fusion de deux des cinq syndicats constitutifs qui formaient le Conseil à l'origine. La demande a été approuvée à la suite d'une audition, rendue nécessaire en grande partie par l'intervention personnelle d'un membre d'une unité de négociation qui s'opposait à ce qu'il fût fait droit à la demande.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup>Voir les paragraphes 59 et 73.

<sup>8</sup>Voir le paragraphe 58.

## PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE CHAIRMAN OF THE PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

### MEDIATORS AND CONCILIATORS

28. During the year under review there was a decrease in cases where a mediator was appointed whereas the number of requests for the appointment of a conciliator remained the same<sup>1</sup>. There were five instances of mediation efforts involving five bargaining units compared to eight instances involving eleven units the previous year.

29. Each of the five mediation efforts followed a request for arbitration. In four cases the parties reached agreement in the course of the mediation effort thus reducing the case load of the Public Service Arbitration Tribunal. In the fifth instance the mediator was not able to settle the dispute and it was referred to the Tribunal.

30. There were seven requests for a conciliator received in respect of ten bargaining units compared to seven requests in respect of nine units the year previous. Of the seven requests four were made by three different bargaining agents while three were made by one employer. In four cases, involving five bargaining units, the efforts of a conciliator culminated in the signing of a new collective agreement. In one case the conciliator reported his inability to effect a settlement and in another case, involving two bargaining units, the conciliation proceedings had not been completed at year's end.<sup>2</sup> Another request for a conciliator, by the employer, was received at the same time as a request for the establishment of a conciliation board by the bargaining agent. After obtaining the views of the parties, the Chairman of the Board set aside the request for a conciliator and a conciliation board was established.

31. Mediators and conciliators generally achieve at least partial success in their efforts to bring the parties together. Where they are unable to bring about full agreement and the dispute proceeds to the Arbitration Tribunal or a conciliation board, their efforts will in almost all instances have resulted in a significant reduction in the number of issues and a clarification of those issues remaining in dispute, a result that expedites and simplifies the task of the Tribunal or the conciliation board concerned.

32. The following five persons served as mediators or conciliators or both; Paul Dell'Aniello, Montreal; Judge Nathan Green, Halifax; R.A. Gallagher, Winnipeg; W.F. Cleve Kidd,<sup>3</sup> Toronto; J.C. Smith, Vancouver.

### CONCILIATION BOARDS

33. There were three requests for the establishment of a conciliation board received during the year. All three requests, affecting five bargaining units, were made by bargaining agents. In one dispute involving two bargaining units (non-supervisory and part-time employees in the postal operations group) the majority report of the conciliation board was accepted by

---

<sup>1</sup>The difference between conciliators and mediators, both of whom perform basically the same function, was explained in the *Fourth Annual Report*, paragraphs 34 - 36.

<sup>2</sup>The conciliator in this case involving supervisory and non-supervisory ships' crews assisted the parties in coming to a settlement and the bargaining agent withdrew its request for a conciliation board.

<sup>3</sup>Mr. Kidd has since been appointed a member of the Canada Labour Relations Board.

## PROCÉDURES ENTREPRISES EN VERTU DE LA LOI ET RESSORTISSANT À LA COMPÉTENCE DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

### MÉDIATEURS ET CONCILIEATEURS

28. Au cours de l'année à l'étude, on a constaté une diminution du nombre d'affaires où il a fallu nommer un médiateur, alors que le nombre de demandes de nomination d'un conciliateur est demeuré le même<sup>1</sup>. Les médiateurs ont apporté leur aide pour le règlement de cinq affaires visant cinq unités de négociation, en comparaison de huit cas, visant onze unités de négociation, l'année précédente.

29. Chacun des cinq cas de médiation faisait suite à une demande d'arbitrage. Dans quatre cas, les parties sont parvenues à un accord au cours de la médiation, réduisant ainsi la charge de travail du Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique. Dans la cinquième affaire, le médiateur n'a pas réussi à régler le différend et celui-ci a alors été renvoyé au Tribunal.

30. On a produit sept demandes de conciliateur à l'égard de dix unités de négociation, en comparaison de sept demandes, visant neuf unités, l'année précédente. Des sept demandes, quatre ont été présentées par trois différents agents négociateurs tandis que trois étaient produites par un seul employeur. Dans quatre cas, visant cinq unités de négociation, les efforts du conciliateur ont abouti à la signature d'une nouvelle convention collective. Dans un cas, le conciliateur a fait rapport de son incapacité à régler le différend et dans une autre affaire, mettant en cause deux unités de négociation, les procédures de conciliation n'étaient pas terminées à la fin de l'année.<sup>2</sup> Une autre demande de conciliateur, faite par l'employeur, a été reçue en même temps qu'une demande de l'agent négociateur visant l'établissement d'un bureau de conciliation. Après avoir entendu les opinions des parties, le Président de la Commission a rejeté la demande de conciliateur et a établi un bureau de conciliation.

31. En général les médiateurs et les conciliateurs réussissent, ne serait-ce que partiellement, dans les efforts qu'ils déploient pour réconcilier les parties. Lorsque leurs efforts ne peuvent aboutir à un accord complet et que le différend se rend jusqu'au Tribunal d'arbitrage ou à un bureau de conciliation, ils ont néanmoins pour effet, dans presque tous les cas, de réduire sensiblement le nombre de points en litige et d'éclaircir les questions qui demeurent litigieuses, accélérant et facilitant ainsi la tâche du Tribunal ou du bureau de conciliation intéressé.

32. Les cinq personnes suivantes ont agi à titre de médiateur ou de conciliateur, ou encore ont occupé les deux fonctions: Paul Dell'Aniello, de Montréal; le juge Nathan Green, de Halifax; R. A. Gallagher, de Winnipeg; W. F. Cleve Kidd,<sup>3</sup> de Toronto; J. C. Smith, de Vancouver.

### BUREAUX DE CONCILIATION

33. Trois demandes d'établissement d'un bureau de conciliation ont été reçues au cours de l'année. Produites toutes les trois par des agents négociateurs, elles visent cinq unités de

<sup>1</sup> Le *Quatrième rapport annuel* explique, aux paragraphes 34 à 36, la différence entre un conciliateur et un médiateur, personnes qui remplissent à peu près les mêmes fonctions.

<sup>2</sup> Dans ce cas précis, où étaient en cause les équipages de navires (surveillants et non-surveillants), le conciliateur a aidé les parties à s'entendre et l'agent négociateur a retiré sa demande visant l'établissement d'un bureau de conciliation.

<sup>3</sup> M. Kidd a depuis été nommé membre du Conseil canadien des relations du travail.

the parties as the basis for settlement. In two cases affecting three bargaining units the conciliation board had not yet convened at the end of the year.



négociation. Dans un différend mettant en cause deux unités de négociation (employés non-surveillants et employés à temps partiel du groupe de la manutention du courrier), le rapport majoritaire du bureau de conciliation a été accepté par les parties comme base du règlement. Dans deux cas visant trois unités de négociation, le bureau de conciliation ne s'était pas encore réuni à la fin de l'année.

## PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE PUBLIC SERVICE ARBITRATION TRIBUNAL

34. Twelve requests for arbitration were received during the year compared to 26 received the previous year. In seven cases, a mediator or conciliator assisted the parties in reaching agreement and eliminated the need for hearing and award by the Tribunal. Four of the remaining five references were heard by the Tribunal during the year: in one, an award was rendered and, in three cases, the Tribunal had not rendered its award before the end of the year. Another reference had not yet been heard at year's end.

35. The Tribunal rendered awards in all six cases carried over from the previous year.

36. The bargaining units, bargaining agents and employers involved as well as the disposition of the twelve requests filed during the year are indicated in the following table:

### ARBITRATION 1972 - 1973

Bargaining Unit	Bargaining Agent <sup>1</sup>	Employer <sup>2</sup>	Disposition			
			Settled by Parties	Settled with Assistance of Mediator or Conciliator	Arbitral Award <sup>3</sup>	Carried to Next Fiscal Year
Economics, Sociology & Statistics Group	PIPS*	TB				x
Operational Category	PSAC*	NCPC		x		
Scientific Research Group	PIPS*	TB			x	
Architecture & Town Planning Group	PIPS	TB*				x
Drafting & Illustration Group	PSAC	TB*		x		
Clerical & Regulatory & Office Equipment Group	RCEA*	NRC		x		
Auditing Group	PSAC*	TB		x		
Engineering & Scientific Support Group	PSAC*	TB		x		
Social Science Support Group	PSAC*	TB				x
Engineering & Land Survey Group	PIPS*	TB		x		
Ships Officers Group	CMSG*	TB		x		
General Services Group	PSAC*	TB				x

\*Indicates party requesting arbitration

<sup>1</sup> Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPS); Public Service Alliance of Canada (PSAC); Research Council Employees' Association (RCEA); Canadian Merchant Service Guild (CMSG).

<sup>2</sup> Treasury Board (TB); Northern Canada Power Commission (NCPC); National Research Council (NRC).

<sup>3</sup> Does not include the six awards issued this year in respect of references filed in 1971-72. See *Fifth Annual Report*, paragraph 47.

# PROCÉDURES ENTREPRISES EN VERTU DE LA LOI ET RESSORTISSANT À LA COMPÉTENCE DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE LA FONCTION PUBLIQUE

34. Douze demandes d'arbitrage ont été reçues au cours de l'année, en comparaison de vingt-six reçues l'année précédente. Dans sept cas, un médiateur ou un conciliateur a aidé les parties à se mettre d'accord, éliminant de ce fait la nécessité d'une audition et d'une décision de la part du Tribunal d'arbitrage. Quatre des cinq autres renvois ont été entendus par le Tribunal au cours de l'année: dans l'un des cas une décision a été rendue et dans les trois autres le Tribunal n'avait pas encore rendu sa décision à la fin de l'année. Un autre renvoi n'avait pas encore été entendu à la fin de l'année.

35. Le Tribunal a rendu des décisions dans les six affaires reportées de l'année précédente.

36. Le tableau suivant indique les unités de négociation, les agents négociateurs et les employeurs mis en cause dans les douze demandes produites au cours de l'année ainsi que la façon dont elles ont été réglées:

## ARBITRAGE

1972 - 1973

Unité de négociation	Agent négociateur <sup>1</sup>	Employeur <sup>2</sup>	Répartition			
			Différend réglé par les parties	Différend réglé avec l'aide d'un médiateur ou d'un conciliateur	Décision arbitrale <sup>3</sup>	Affaire reportée à l'année financière suivante
Groupe de l'économie, de la sociologie et de la statistique	I.P.S.P.*	C.T.				
Catégorie de l'exploitation	A.F.P.C.*	C.E.N.C.		x		x
Groupe de la recherche scientifique	I.P.S.P.*	C.T.			x	
Groupe de l'architecture et de l'urbanisme	I. P.S.P.	C.T.*				
Groupe du dessin et des illustrations	A.F.P.C.	C.T.*		x		x
Groupe des commis aux écritures et aux règlements et groupe de la mécanographie	A.E.C.R.*	C.N.R.		x		
Groupe de la vérification	A.F.P.C.*	C.T.		x		
Groupe du soutien technologique et scientifique	A.F.P.C.*	C.T.		x		
Groupe du soutien des sciences sociales	A.F.P.C.*	C.T.				x
Groupe du génie et de l'arpentage	I.P.S.P.*	C.T.		x		
Groupe des officiers de navires	G.M.M.C.	C.T.		x		
Groupe des services divers	A.F.P.C.*	C.T.				x

\*Partie qui a demandé l'arbitrage

<sup>1</sup> Institut professionnel du Service public du Canada (I.P.S.P.); Alliance de la Fonction publique du Canada (A.F.P.C.); Association des employés du Conseil de recherches (A.E.C.R.); Guilde de la marine marchande du Canada (G.M.M.C.).

<sup>2</sup> Conseil du Trésor (C.T.); Commission d'énergie du Nord canadien (C.E.N.C.); Conseil national de recherches (C.N.R.).

<sup>3</sup> Les six décisions arbitrales rendues cette année relativement aux renvois produits en 1971-1972 ne sont pas incluses dans le tableau. Voir le *Cinquième rapport annuel*, paragraphe 47.

## PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE ADJUDICATORS<sup>1</sup>

37. An important and essential feature of modern collective bargaining is the availability of facilities for the orderly adjustment and, if necessary, the final and binding disposition of disputes arising during the life of an agreement relating to the interpretation or application of its provisions and also disputes connected with major disciplinary penalties. It can be said that this is an area in which slow but steady progress has been made by both the private sector and the public sector towards establishing the rule of law in labour-management relations. In place of irresponsible employee protests on the one hand and the exercise of unfettered administrative discretion on the other hand, the parties submit their unsettled differences to a neutral tribunal for binding determination of their respective rights and obligations.

38. Part IV of the Public Service Staff Relations Act provides for both a grievance process and an adjudication system. There is a right under section 90, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within any department or agency to which the Act applies. Grievance procedures maintained by management must meet standards fixed by the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, or those agreed upon in a collective agreement. The grievance process, however, is distinct from the adjudication system; adjudicators have no part in it, except that the Chief Adjudicator is empowered by the Regulations to grant certain applications for the enlargement of prescribed times. It is only when an employee has exhausted his remedies within the department or agency concerned that he may refer the matter to adjudication under section 91, and then only if the grievance falls within certain defined categories. For the final disposition of such grievances, the adjudicators appointed under the Act are responsible.

39. It must be emphasized that the adjudication system is entirely separate and apart from the determination of interest disputes by the Public Service Arbitration Tribunal under sections 59 to 76 inclusive in Part III of the Act. The Tribunal makes what are known as arbitral awards fixing certain terms and conditions of employment when the parties have failed to agree thereon during their negotiations with a view to making collective agreements, and where arbitration has been chosen by bargaining agents as the avenue whereby such disputes are to be resolved. Such awards are final and binding and may be annexed to or embodied in collective agreements. On the other hand, adjudicators have jurisdiction to determine disputes relating to the interpretation or application of agreements and arbitral awards already made, and also disputes relating to major disciplinary penalties.

40. The adjudication system is also very different from the conciliation process resorted to under sections 52 and 77 – 89 of the Act for the purpose of assisting the parties to conclude a new collective agreement. The suggestions and reports of conciliation boards, conciliators and mediators are not binding on the parties, although they often lead to a settlement of the dispute. Adjudicators, on the other hand, do not have the function of conciliating or mediating a dispute: their duty is, after giving the parties an opportunity of being heard, to render a decision giving effect to the rights or obligations of the parties as previously defined in a collective agreement or arbitral award, and in some cases to render a decision on the merits of a major disciplinary penalty.

---

<sup>1</sup>Paragraphs 37 to 57 are based on information provided by the Chief Adjudicator.



## PROCÉDURES ENTREPRISES EN VERTU DE LA LOI ET RESSORTISSANT<sup>1</sup> À LA COMPÉTENCE DES ARBITRES DES GRIEFS

37. Une caractéristique importante et essentielle de la négociation collective moderne est la disponibilité de facilités pour le règlement dans l'ordre et, au besoin, la résolution finale et exécutoire de différends survenant pendant la durée d'une convention et ayant trait à l'interprétation ou l'application de ses dispositions, ainsi que des différends reliés à des sanctions disciplinaires graves. On peut dire qu'il s'agit d'un domaine où l'on a assisté à une progression lente mais constante tant dans le secteur privé que dans le secteur public vers l'établissement de la règle de droit en matière de relations ouvrières. Au lieu des protestations formulées par des employés irresponsables d'une part, et de l'exercice d'un pouvoir administratif sans limite d'autre part, les parties soumettent leurs litiges à un tribunal neutre en vue d'obtenir une décision exécutoire sur leurs droits et obligations respectifs.

38. La Partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit à la fois une procédure applicable aux griefs et un régime d'arbitrage. Sous réserve de certaines conditions, l'article 90 accorde le droit de produire un grief du premier au dernier palier à l'intérieur de tout ministère ou organisme assujetti à la Loi. Les procédures de règlement des griefs adoptées par la direction doivent satisfaire aux normes fixées par le Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. ou être conformes aux dispositions dont les parties sont convenues dans une convention collective. La procédure de règlement des griefs se distingue toutefois du régime d'arbitrage; les arbitres n'y jouent aucun rôle, sauf que l'arbitre en chef est investi, en vertu du Règlement, du pouvoir de faire droit à des demandes de prolongation des délais impartis. Ce n'est que lorsqu'un employé a épuisé les recours prévus au sein de l'organisme ou du ministère intéressé qu'il peut renvoyer la question à l'arbitrage aux termes de l'article 91, et ce, seulement si le grief relève de certaines catégories bien définies. Ce sont les arbitres nommés aux termes de la Loi qui sont chargés du règlement définitif de ces griefs.

39. Il y a lieu de souligner que le régime d'arbitrage est entièrement distinct du règlement des différends d'intérêts dont s'occupe le Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique aux termes des articles 59 à 76 inclusivement à la Partie III de la Loi. Le Tribunal rend ce qu'on appelle des décisions arbitrales, par lesquelles il fixe certaines conditions d'emploi sur lesquelles les parties n'ont pu arriver à s'entendre au cours de leurs négociations ayant pour objet la signature d'une convention collective, lorsque les agents négociateurs ont choisi l'arbitrage comme voie de règlement de ces différends. Ces décisions sont sans appel et exécutoires et peuvent être annexées aux conventions collectives (ou en devenir partie intégrante). D'autre part, les arbitres ont compétence pour régler les différends portant sur l'interprétation ou sur l'application de conventions et de décisions arbitrales déjà rendues ainsi que ceux ayant trait à des sanctions disciplinaires graves.

40. Le régime d'arbitrage est aussi très différent de la procédure de conciliation à laquelle on peut recourir aux termes des articles 52 et 77 à 89 de la Loi aux fins d'aider les parties à conclure une nouvelle convention collective. Les suggestions et rapports des bureaux de conciliation, des conciliateurs et des médiateurs ne lient pas les parties, bien qu'elles aboutissent fréquemment au règlement du différend. Par contre, les arbitres n'ont pas pour fonction d'agir comme conciliateur ou médiateur dans un différend: leur tâche consiste, après avoir donné aux parties l'occasion d'être entendues, à rendre une décision donnant effet aux droits ou obligations des parties définis précédemment dans une convention collective ou une décision arbitrale et, dans certains cas, à rendre une décision sur le fond d'une sanction disciplinaire grave.

<sup>1</sup> Les paragraphes 37 à 57 du présent rapport sont fondés sur des renseignements fournis par l'arbitre en chef.

41. The basic right to present grievances was created by section 90 of the Act. Framed in very broad terms, it enables an employee to present a grievance “as a result of any occurrence or matter affecting his terms and conditions of employment,” unless other administrative procedure for redress is provided in or under an Act of Parliament. If it relates to the interpretation or application in respect of him of a provision of a collective agreement or an arbitral award, an employee is not entitled to proceed unless he has the approval of and is represented by the bargaining agent for the bargaining unit to which the collective agreement or arbitral award applies. On the other hand, if his grievance relates to a disciplinary penalty or any other occurrence or matter affecting his terms and conditions of employment not arising under any provision of a collective agreement or arbitral award, he may proceed with or without the support of the bargaining agent, and he may even proceed when he is not a member of any unit for which a bargaining agent has been certified. No statistics are available to the Office of the Public Service Grievance Adjudicators as to the number of grievances initiated, but it is known to be substantial. Inevitably, a few are not withdrawn or settled to the satisfaction of the employee within the departmental grievance procedure. Of these, there are two categories which may be taken further by the employee and “referred” to the Chief Adjudicator for determination by one of the adjudicators appointed under section 92 of the Act. Their decisions, as provided in section 96, are binding upon employers, bargaining agents and employees.

42. Notwithstanding the provisions of section 96, there are two avenues of “appeal” from the decision of an adjudicator. It was provided by section 23 of the Act that any question of law or jurisdiction arising upon a reference to adjudication may be referred to the Board by either of the parties or by the adjudicator himself. Examples of such questions and their determination by the Board are discussed elsewhere in this report. Secondly, since June 1, 1971, either party has had the right, under section 28 of the Federal Court Act, to ask the Federal Court of Appeal to review and set aside the decision of an adjudicator. Two applications of that kind were made between 1971 and 1973; in both the decision of the Chief Adjudicator was upheld: *Hunter* (Adjudication File 167-2-8) and *McKendry* (Adjudication File 166-2-674).

43. The majority of adjudicable grievances fall within the category defined by section 91 (1) (a) of the Act: where an employee has presented a grievance up to and including the final level in the grievance process with respect to the interpretation or application in respect of him of a provision of a collective agreement. In the year under review, 130 of 176 references were made under section 91 (1) (a). Over the six-year period from April, 1967, to March, 1973, there have been 522 such references. As there are more than 100 bargaining units in the public service covered by collective agreements, the total represents an average of less than one case per year per unit. It would thus appear that on the whole, agreements are administered successfully by the parties and that most of their differences about interpretation or application are resolved within the departmental grievance procedures. Such grievances cannot be processed or referred to adjudication without the support and approval of the responsible bargaining agent. Among the contractual provisions most frequently considered at adjudication are those relating to rates of pay, retroactivity, overtime and other premium payments, travel allowances, the scheduling of shifts and hours, and conditions governing holidays, days of rest and the granting of leave.

41. C'est l'article 90 de la Loi qui crée le droit fondamental de produire des griefs. Formulé en termes très larges, il permet à l'employé de produire un grief « par suite d'un événement ou d'une question qui vise ses conditions d'emploi », à moins qu'une autre procédure administrative de réparation ne soit prévue en vertu d'une Loi du Parlement. Si le grief porte sur l'interprétation ou l'application à son égard d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, l'employé n'a pas le droit de présenter son grief sauf s'il a l'approbation de l'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective ou la décision arbitrale et s'il est représenté par cet agent négociateur. Par contre, si le grief porte sur une sanction disciplinaire ou tout autre événement ou question qui vise ses conditions d'emploi mais ne se rapporte pas à une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, il peut produire ce grief avec ou sans l'appui de l'agent négociateur, et peut même le faire lorsqu'il n'est membre d'aucune unité de négociation pour laquelle un agent négociateur a été accrédité. Le Bureau des arbitres en matière de griefs ne dispose d'aucune donnée statistique quant au nombre de griefs produits, mais celui-ci semble assez élevé. Inévitablement quelques-uns d'entre eux ne sont ni retirés ni réglés à la satisfaction de l'employé dans le cadre de la procédure ministérielle applicable aux griefs. Parmi ceux-ci, il existe deux catégories de griefs que l'employé peut porter plus loin et renvoyer à l'arbitre en chef pour que l'un des arbitres nommés aux termes de l'article 92 de la Loi les tranche. Ainsi que le prévoit l'article 96, les décisions de ces derniers lient les employeurs, les agents négociateurs et les employés.

42. Nonobstant les dispositions de l'article 96, il existe deux méthodes pour en « appeler » de la décision d'un arbitre. L'article 23 de la Loi prévoit que toute question de droit ou de compétence qui se pose au sujet d'un renvoi à l'arbitrage peut être renvoyée à la Commission par l'une ou l'autre des parties ou par l'arbitre lui-même. Les exemples de telles questions et de la décision qu'a rendue la Commission à leur égard font l'objet d'un examen ailleurs dans le présent rapport. Deuxièmement, depuis le 1<sup>er</sup> juin 1971, l'une ou l'autre partie a le droit, aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, de demander à la Cour d'appel fédérale d'examiner et d'annuler la décision d'un arbitre. Deux demandes de cette nature ont été produites entre 1971 et 1973; dans les deux cas, la décision de l'arbitre en chef a été confirmée; il s'agit des affaires suivantes: *Hunter* (dossier d'arbitrage n<sup>o</sup> 167-2-8) et *McKendry* (dossier d'arbitrage n<sup>o</sup> 166-2-674).

43. La plupart des griefs admissibles à l'arbitrage relèvent de la catégorie définie à l'article 91(1)a) de la Loi, savoir, les cas où l'employé a présenté un grief jusqu'au dernier palier de la procédure applicable aux griefs inclusivement, au sujet de l'interprétation ou de l'application, en ce qui le concerne, d'une disposition d'une convention collective. Durant l'année à l'étude, 130 des 176 renvois ont été produits aux termes de l'article 91(1)a). Au cours des six années écoulées entre avril 1967 et mars 1973, il y a eu 522 renvois de cette nature. Comme dans la Fonction publique il existe plus de 100 unités de négociation assujetties à des conventions collectives, ce total représente une moyenne de moins d'une affaire par année pour chaque unité. Il nous semblerait ainsi que dans l'ensemble les conventions collectives sont appliquées avec succès par les parties et que la plupart des différends portant sur l'interprétation ou l'application de celles-ci sont réglés à l'intérieur même des procédures ministérielles applicables aux griefs. Ces griefs ne peuvent être produits ou renvoyés à l'arbitrage sans l'appui et l'approbation de l'agent négociateur intéressé. Parmi les dispositions contractuelles les plus souvent portées à l'arbitrage figurent celles qui portent sur les taux de rémunération, les versements avec effet rétroactif, les heures supplémentaires et autre indemnités, les indemnités de voyage, les inscriptions à l'horaire des postes et des heures de travail, ainsi que les conditions régissant les jours fériés, les jours de repos et les congés.



44. Certain disputes relating to an alleged breach of agreement may be adjudicable under section 98 of the Act. Either party — the employer or the bargaining agent — may refer to the Chief Adjudicator a dispute where the applicant seeks to enforce an obligation between the parties alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award. Such references, which invariably raise questions of both fact and interpretation, are not adjudicable under section 98 if the obligation referred to is one which may be the subject of an individual employee grievance under section 91. Due to that limitation, there have been relatively few references under section 98; they totalled only 35 over a six-year period. There were 16 such references during the year under review, as compared with seven in the previous year.

45. A very different kind of grievance is adjudicable under section 91(1)(b) of the Act: any grievance disputing “disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty.” Such grievances may be processed and referred to adjudication with or without the support of a bargaining agent. The remedy is available to employees excluded from any bargaining unit by reason of their managerial responsibilities. It is also available to former employees whose employment has been terminated for disciplinary reasons.

46. The number of disciplinary cases has varied between a low point of 22 in the fourth year and a high of 46 in the second year and again in the year under review. The six-year total is 226, of which 88, or 39 per cent, arose out of what were alleged to be terminations of employment for disciplinary reasons. A number of such cases turned on questions of jurisdiction. The Public Service Employment Act of 1967 vested in the Public Service Commission or deputy heads the power to terminate employment by way of rejection on probation, release for incompetence or incapacity, declaration of abandonment, and lay-off due to lack of work or the discontinuance of a function. In such cases, adjudicators have no jurisdiction unless the employee or former employee establishes that the action taken was in reality disciplinary.

47. It is of interest to note that during the six-year period since 1967 a total of 88 persons sought adjudication under section 91(1)(b) of the Act, alleging that their employment had been wrongfully terminated by discharge or the equivalent of discharge. Down to March 31, 1973, adjudicators had rendered decisions in 80 of such cases. Of these, two had been dismissed as untimely and 23 on the ground that the terminations complained of were not within the jurisdiction of adjudicators.

48. In the 55 termination cases where jurisdiction was accepted, results were as follows. Six employees won full reinstatement, adjudicators holding that disciplinary action had been taken without just cause. Another employee was granted compensation without reinstatement. Four were reinstated subject to certain conditions. In 11 cases the penalty of discharge was reduced to suspension on the ground that disciplinary action had been justified but the extreme penalty was excessive. With respect to 14 other employees, their disciplinary discharges were held to have been justified. Two terminations on other grounds were held to have been well-founded. One alleged discharge was found to have been preceded by a resignation; another reference, abandoned without explanation, was eventually dismissed after the former employee had been given several opportunities to appear. Six were withdrawn before hearings could be held, one was withdrawn at the hearing itself, and two after hearings on the merits but before decisions were possible. One case was settled at the outset of a hearing and two others during hearing. One was settled by



44. Certains différends portant sur une alléguée violation d'une convention peuvent être arbitrables aux termes de l'article 98 de la Loi. L'une ou l'autre partie – l'employeur ou l'agent négociateur – peut renvoyer un différend à l'arbitre en chef lorsque le requérant cherche à faire exécuter une obligation qu'on prétend découler de la convention collective ou de la décision arbitrale. Ces renvois, qui soulèvent invariablement à la fois des questions de fait et d'interprétation, ne peuvent faire l'objet d'un arbitrage aux termes de l'article 98 si l'obligation en cause peut faire l'objet d'un grief individuel de la part d'un employé aux termes de l'article 91. Grâce à cette restriction, il y a eu relativement peu de renvois produits aux termes de l'article 98; il n'y en a eu que 35 sur une période de six ans. On a produit 16 renvois de cette nature au cours de l'année à l'étude, contre 7 au cours de l'année précédente.

45. Les griefs arbitrables aux termes de l'article 91(1)b) de la Loi sont très différents des précédents, vu qu'il s'agit de griefs portant sur une «mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire». Ces griefs peuvent être produits et renvoyés à l'arbitrage avec ou sans l'appui d'un agent négociateur. Les employés exclus d'une unité de négociation en raison de leurs responsabilités de gestion peuvent avoir recours à ces griefs. Les anciens employés dont on a mis fin à l'emploi pour des raisons disciplinaires peuvent aussi y recourir.

46. Le nombre d'affaires à caractère disciplinaire a oscillé entre 22 (au cours de la quatrième année) et 46 (au cours de la deuxième année et, à nouveau, au cours de l'année à l'étude). Le total pour les six ans se chiffre à 226, et 88 de ces griefs (ou 39%) font suite à ce qu'on a appelé des cessations d'emploi pour raisons disciplinaires. Certaines de ces affaires ont porté sur des questions de compétence. La Loi de 1967 sur l'emploi dans la Fonction publique confère à la Commission de la Fonction publique ou aux sous-chefs le pouvoir de mettre fin à un emploi au moyen du renvoi en cours de stage, du renvoi pour incompétence ou incapacité, d'une déclaration d'abandon du poste et d'une mise en disponibilité causée par un manque de travail ou par la suppression d'une fonction. Dans de tels cas, les arbitres n'ont pas compétence à moins que l'employé ou l'ancien employé n'établisse que la mesure prise est en réalité une mesure de nature disciplinaire.

47. Il n'est pas sans intérêt de noter qu'au cours de la période de six ans écoulée depuis 1967, 88 personnes au total ont demandé l'arbitrage aux termes de l'article 91(1)b) de la Loi, alléguant qu'on avait abusivement mis fin à leur emploi au moyen d'un congédiement ou de l'équivalent d'un congédiement. Jusqu'au 31 mars 1973, les arbitres avaient rendu des décisions dans 80 cas de cette nature. De ceux-ci, deux avaient été rejetés parce qu'ils étaient en dehors des délais et 23 parce que les cessations d'emploi dont se plaignaient les employés ne relevaient pas de la compétence des arbitres.

48. Les 55 affaires de cessation d'emploi où la compétence de l'arbitre a été reconnue ont été réglées de la façon suivante: six employés ont été réintégrés sans perte aucune dans leurs fonctions, les arbitres ayant décidé que la mesure disciplinaire avait été prise sans motif justifié. On a accordé à un autre employé une indemnité sans toutefois le réintégrer dans ses fonctions. Quatre employés ont été réintégrés dans leurs fonctions sous réserve de certaines conditions. Dans 11 affaires, la sanction de congédiement a été ramenée à une peine de suspension, les arbitres étant d'avis que la mesure disciplinaire était justifiée, mais que la sanction extrême était excessive. En ce qui concerne 14 autres employés, leur congédiement de nature disciplinaire a été jugé justifié. Les arbitres ont soutenu que deux autres cessations d'emploi étaient bien fondées. Un allégué congédiement avait été précédé d'une démission; un autre renvoi, abandonné sans explication, a été rejeté après que l'ancien employé eut eu plusieurs occasions de comparaître. Six demandes ont été retirées avant que les auditions n'aient pu avoir lieu: l'une a été retirée à l'audition même et deux après les auditions tenues

the parties after the adjudicator's decision had been referred to the Board under section 23 of the Act on a question of law or jurisdiction. In two other cases, conditional reinstatements ordered by adjudicators had been referred to the Board under section 23.

49. The practice is to give very high priority to the determination of discharge cases, and they are listed for hearing quickly, it being in the interests of all parties that the result be known as soon as possible. Eight "termination" cases were unavoidably carried over into the year commencing April 1, 1973. In two of these, postponement for special reasons had been requested by or on behalf of the former employees. Another case involved an application for enlargement of time which had been granted by the Chief Adjudicator but was pending before the Board at year's end. In yet another, an adjudicator promptly rendered a decision but it was also referred to the Board under section 23. In four cases hearings had been completed in March and decisions were rendered shortly thereafter.

50. All decisions of adjudicators must be in writing with reasons (as required by section 52 of the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure) and they are issued to the parties in both official languages. The number of decisions issued is not the same as the number of references finally disposed of. Certain cases may require preliminary decisions or directions with reasons, such as those ruling upon applications for enlargement of time under the Rules, or upon objections to adjudicability. On occasion a "show-cause" hearing is held to determine whether the grievance is adjudicable under the Act. Further, the parties sometimes agree or the Chief Adjudicator may direct that two or more cases should be consolidated and heard together, which results in one written decision with respect to all grievances so heard. A few references are disposed of — by consent of the parties — on the basis of written representations only, which may be supported by a joint statement of facts and issues. In most cases, however, there is a hearing, open to the public, at which witnesses on both sides give their sworn testimony, documentary exhibits are filed, and spokesmen for the parties present their arguments. In general, both employers and bargaining agents in the Public Service appear to understand and observe the requirements of natural justice and their respective roles in the practice and procedure consistently developed by adjudicators over the past six years. The strict formality associated with trials or appeals in courts of law is not observed, but hearings are conducted in orderly fashion and references are processed from filing to final disposition in accordance with the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure. Similarly, the necessity of relevance and the general principles of the law of evidence are respected but not unreasonably applied, which is thought to be consistent with the requirement in section 96 of the Act that "the adjudicator shall give both parties to the grievance an opportunity of being heard".

51. Under Rule 55 of the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, the Board may enlarge the time prescribed for meeting other requirements of the Rules and may do so in respect of any grievance or class of grievances. Rule 55 also authorizes the Chief Adjudicator do so where, in his opinion, the enlargement of time would avert a hardship in respect of a particular grievance. In disposing of applications, the practice is to render decisions with written reasons.

quant au fond, mais avant qu'il soit possible de rendre des décisions. Une affaire a été réglée au début de l'audition et les deux autres pendant l'audition. Une affaire a été réglée par les parties après que la décision de l'arbitre eut été renvoyée à la Commission (aux termes de l'articles 23 de la Loi) au sujet d'une question de droit ou de compétence. Dans deux autres cas, la réintégration sous condition ordonnée par les arbitres a été renvoyée à la Commission aux termes de l'article 23.

49. On accorde habituellement la priorité aux affaires de congédiement; elles sont mises au rôle rapidement puisqu'il est dans l'intérêt de toutes les parties que la décision rendue à leur égard soit connue le plus tôt possible. Huit affaires de «cessation d'emploi» ont dû inévitablement être reportées à l'année commençant le 1<sup>er</sup> avril 1973. Dans deux de ces cas, le report a été demandé pour des motifs spéciaux par les anciens employés ou en leur nom. Une autre affaire, qui comportait une demande de prolongation du délai imparti accordée par l'arbitre en chef, était encore pendante devant la Commission à la fin de l'année. Dans une autre affaire encore, l'arbitre avait rendu rapidement une décision, mais celle-ci a aussi été renvoyée à la Commission aux termes de l'article 23. Dans quatre affaires, les auditions étaient terminées en mars et les décisions ont été rendues peu de temps après.

50. Toutes les décisions des arbitres doivent être rendues par écrit et motivées (conformément à l'article 52 du Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.) et elles sont remises aux parties dans les deux langues officielles. Le nombre de décisions rendues n'est pas le même que le nombre de renvois tranchés de façon définitive. Certaines affaires peuvent exiger des décisions préliminaires ou des ordonnances motivées, comme celles qui portent sur des demandes de prolongation de délai présentées aux termes du Règlement ou sur une exception d'irrecevabilité à l'arbitrage. Il faut quelquefois tenir une audition «préliminaire» pour déterminer si le grief peut faire l'objet d'un arbitrage aux termes de la Loi. En outre, les parties conviennent quelquefois que deux affaires ou plus doivent être réunies et entendues en même temps (ou l'arbitre en chef peut l'ordonner), et ainsi tous les griefs ainsi entendus font l'objet d'une seule décision écrite. L'arbitre peut se prononcer sur quelques renvois—du consentement des parties—en se fondant uniquement sur des observations écrites qui peuvent être appuyées par un exposé commun des faits et des points en litige. Dans la plupart des cas toutefois, il y a une audition publique où les témoins des deux parties déposent sous serment, les pièces justificatives sont produites et les représentants des parties présentent leurs arguments respectifs. En général les employeurs comme les agents négociateurs de la Fonction publique semblent comprendre et respecter les principes de la justice naturelle ainsi que leurs rôles respectifs dans la pratique et les procédures élaborées de façon cohérente par les arbitres au cours des six dernières années. Les strictes formalités qu'on observe habituellement lors des procès ou des appels devant les tribunaux ne sont pas ici observées, mais les auditions ont lieu de façon ordonnée et les renvois suivent leur cours, depuis leur présentation jusqu'au stade final, conformément au Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. De la même manière, la nécessité de la pertinence de la preuve et les principes généraux de la loi de la preuve sont respectés, mais ne sont pas appliqués de façon déraisonnable, ce qui est considéré comme conforme aux exigences de l'article 96 de la Loi, savoir «l'arbitre doit donner aux deux parties au grief l'occasion d'être entendues».

51. Aux termes de l'article 55 du Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P., la Commission, pour satisfaire à d'autres exigences du Règlement, peut prolonger le délai imparti et ce, relativement à tout grief en particulier ou à toute catégorie de griefs. L'article 55 du Règlement autorise aussi l'arbitre en chef à agir ainsi lorsqu'à son avis la prolongation du délai éviterait des ennuis, relativement à un grief en particulier. Lorsque l'on se prononce sur ces demandes, la pratique est de rendre des décisions motivées écrites.



52. Under Rule 55C the Chief Adjudicator, after giving all parties an opportunity to make representations with respect to the procedure to be followed, may direct that two or more grievances referred to adjudication be consolidated and heard together. Under Rule 55B, an adjudicator may direct that any person be added to the proceeding as a third party. These powers have been exercised from time to time, but written reasons for so doing are invariably given.

53. During the first six years of the system, 783 cases were referred to adjudication under sections 91 and 98. There were also 12 applications under Rule 55 for enlargement of the time prescribed, in some of which it was necessary to hold hearings and render decisions with reasons. Details appear in the following table.

REFERENCES AND APPLICATIONS 1967-1973

	Interpretations S. 91(1)(a)	Discipline S. 91(1)(b)	Party & Party S. 98	Total	Applications Rule 55(b)(i)
1967-68	—	38	—	38	1
1968-69	18	46	2	66	2
1969-70	95	45	6	146	2
1970-71	153	22	4	179	1
1971-72	142	29	7	178	4
1972-73	114	46	16	176	2
Totals	522	226	35	783	12

54. It is apparent from the table above that the number of grievances referred to adjudication remained stable for three consecutive years between 1970 and 1973.<sup>1</sup>

55. During the year under review, 176 references to adjudication were received, two less than in 1971-1972. In progress also were 115 carried over from the previous year. Of all these cases 200 were concluded during the year under review, 111 by final decisions with written reasons issued in both languages, while 89 were ordered withdrawn on consent, frequently as the result of settlement between the parties. There were 91 cases carried over into the year commencing April 1, 1973, of which 16 had been heard and decisions were pending; 35 had been adjourned. Of the remaining 40 not yet heard, 12 were references received during the last month of the year; in many others the parties had requested that they not be heard pending negotiations for settlement.

56. In addition to the Chief Adjudicator, who serves on a full-time basis, seven part-time adjudicators held office throughout the year under review, two less than in previous years. Of 200 cases concluded, 92 were dealt with by the Chief Adjudicator and 108 by the other adjudicators.

<sup>1</sup>It is worthy of note, however, that in the weeks following April 1, 1973, there has been a large increase in the number of references, most arising out of disputes related to the interpretation of collective agreements.



52. Aux termes de l'article 55C du Règlement, l'arbitre en chef, après avoir accordé à toutes les parties intéressées la possibilité de faire des représentations relativement à la procédure à suivre, peut ordonner l'audition simultanée de deux griefs, ou plus, renvoyés à l'arbitrage. Aux termes de l'article 55B du Règlement, un arbitre peut ordonner que telle personne soit reconnue comme autre partie aux délibérations. Ces pouvoirs ont été exercés de temps à autre, mais la justification de cet exercice de pouvoirs est toujours formulée par écrit.

53. Au cours des six premières années du régime, 783 affaires ont été renvoyées à l'arbitrage aux termes des articles 91 et 98. Il y a eu aussi 12 demandes de prolongation du délai imparti présentées aux termes de l'article 55, et dans certains cas il a fallu tenir des auditions et rendre des décisions motivées. Le tableau suivant en donne les détails.

RENVOIS ET DEMANDES 1967-1973

	Affaires d'interprétation A. 91(1) a)	Affaires de discipline A. 91(1) b)	Obligation des deux parties A. 98	Total	Demandes de prolongation de délai Article 55b) (i)
1967-1968	—	38	—	38	1
1968-1969	18	46	2	66	2
1969-1970	95	45	6	146	2
1970-1971	153	22	4	179	1
1971-1972	142	29	7	178	4
1972-1973	114	46	16	176	2
Totaux	522	226	35	783	12

54. Il ressort du tableau ci-dessus que le nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage est demeuré stable pendant trois années consécutives, de 1970 à 1973.<sup>1</sup>

55. Au cours de l'année à l'étude, la Commission a reçu 176 renvois à l'arbitrage, soit deux de moins qu'en 1971-1972. Les 115 affaires reportées de l'année précédente étaient aussi à l'étude. De toutes ces affaires, 200 ont été réglées au cours de l'année à l'étude, 111 par des décisions finales motivées publiées dans les deux langues, 89 ont été retirées de consentement, très souvent à la suite d'un règlement survenu entre les parties. Quatre-vingt onze affaires ont été reportées à l'année commençant le 1<sup>er</sup> avril 1973, dont 16 avaient été entendues et prises en délibéré; 35 d'entre elles avaient été ajournées. Des 40 autres qui n'avaient pas encore été entendues, 12 étaient des renvois reçus au cours du dernier mois de l'année; dans de nombreux autres cas, les parties avaient demandé à ne pas être entendues jusqu'à ce qu'elles aient conclu leurs négociations visant un règlement.

56. Outre l'arbitre en chef (qui travaille à plein temps), sept arbitres à temps partiel ont occupé la charge d'arbitre au cours de l'année à l'étude, soit deux de moins qu'au cours des années précédentes. Des 200 affaires tranchées, 92 l'ont été par l'arbitre en chef et 108 par d'autres arbitres.

<sup>1</sup> Il y a lieu de noter toutefois qu'au cours des semaines qui ont suivi le 1<sup>er</sup> avril 1973, on a constaté un accroissement considérable du nombre des renvois, la plupart provenant de différends relatifs à l'interprétation de conventions collectives.

57. Ottawa is a convenient location for most adjudication hearings. There have been many cases, however, in which the number of local witnesses or other considerations made it necessary or desirable that the hearing be held at or near the place where the grievance originated. Moreover, the majority of employees in the public service do not work in the Ottawa area. Over the past six years, one or more hearings have been held in each of the cities and towns set out in the table below:

Newfoundland:	St. John's
Nova Scotia:	Halifax, Sydney
New Brunswick:	Fredericton, Moncton
Québec:	Montréal, Québec, Sept îles, Trois Rivières
Ontario:	Brockville, Burlington, Cornwall, Fort Erie, Hamilton, Kingston, Kitchener, London, Niagara Falls, Petawawa, Sault Ste. Marie, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Windsor
Manitoba:	The Pas, Winnipeg
Saskatchewan:	Prince Albert, Regina, Saskatoon
Alberta:	Calgary, Cold Lake, Edmonton, Lethbridge
British Columbia:	Penticton, Port Alberni, Vancouver, Victoria
Yukon Territory:	Whitehorse
Northwest Territories:	Fort Smith

57. Ottawa est l'endroit le plus approprié pour la plupart des auditions d'arbitrage. Dans certains cas toutefois, le nombre de témoins locaux ou d'autres considérations ont rendu souhaitable ou nécessaire la tenue de l'audition à l'endroit même où le grief a pris naissance, ou tout près. Du reste, la plupart des fonctionnaires travaillent ailleurs que dans la zone d'Ottawa. Au cours des six dernières années, au moins une audition a eu lieu dans chacune des villes dont le nom figure ci-dessous :

Terre-Neuve:	Saint-Jean
Nouvelle-Écosse:	Halifax, Sydney
Nouveau-Brunswick:	Fredericton, Moncton
Québec	Montréal, Québec, Sept-Îles, Trois-Rivières
Ontario:	Brockville, Burlington, Cornwall, Fort-Erié, Hamilton, Kingston, Kitchener, London, Niagara Falls, Petawawa, Sault-Sainte-Marie, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Windsor
Manitoba:	The Pas, Winnipeg
Saskatchewan:	Prince-Albert, Regina, Saskatoon
Alberta:	Calgary, Cold Lake, Edmonton, Lethbridge
Colombie-Britannique:	Penticton, Port Alberni, Vancouver, Victoria
Territoire du Yukon:	Whitehorse
Territoires du Nord-Ouest:	Fort Smith

## SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN BOARD DECISIONS

### EMPLOYEE ORGANIZATIONS

58. On an application under section 48 of the Act for a declaration or determination of the rights, privileges and duties that had been acquired or retained by a new council following a merger between two of the constituent members of a predecessor council, an employee intervened, objecting to alleged lack of autonomy for provisional members of a local of one of the constituents and to restrictions on their rights to participate in the affairs of the local. The difference between provisional members and full members was that the former paid a lower monthly fee and were not entitled to certain benefits. The Board concluded on the evidence that the provisional members had an adequate opportunity to participate in the collective bargaining process. A denial of the right to so participate would have precluded the constituent from having the status of an employee organization and would have precluded the council from having the status of a bargaining agent. Differences of opinion as to the adequacy of the participation are essentially internal union matters and ought to be dealt with through the democratic process within the organization (*Printing Operations Case No. 2*, Board file 140-2-1).

### BARGAINING UNITS

59. When, because of the establishment by the employer of a new classification standard, a number of employees in the clerical and regulatory group, although performing the same work as formerly, were reclassified as communications officers, an employee organization sought a determination of their position in an application to the Board under section 33 of the Act.<sup>1</sup> The applicant had been certified as the bargaining agent for the clerical and regulatory group; another employee organization, the intervener in the “section 33” application, had been certified as bargaining agent for the communications officers. The reclassification of the employees had the effect of transferring them to the communications officers bargaining unit. The Board stated that section 33 was not the appropriate provision under which to deal with the situation, as the exercise of its authority under that section could in no way affect the certificate determining that the intervener was the bargaining agent for all the employees in the communications officers bargaining unit. The applicant had also requested that the Board review, under section 25<sup>2</sup> of the Act, its decision of more than three years earlier in which it had determined that it was satisfied that a majority of the employees in the communications unit wished the intervener to represent them as their bargaining agent. The Board emphasized that it was not a case in which it had been deliberately or carelessly misled either by the employer or the intervener. Nevertheless, if it had had the correct information at the time of the certification (that is, if the employees had been properly classified), the Board might have reached the conclusion that the wishes of the employees should be tested by a representation vote, or depending on the number of wrongly classified employees, might well have dismissed the application. In general, applications for review under section 25 should not normally be entertained where a long

---

<sup>1</sup>Section 33 of the Act reads as follows:

33. Where, at any time following the determination by the Board of a group of employees to constitute a unit appropriate for collective bargaining, any question arises as to whether any employee or class of employees is or is not included therein or is included in any other unit, the Board shall, on application by the employer or any employee organization affected, determine the question.

<sup>2</sup>For text of section 25 see paragraph 73 of this Report.



## PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

### ASSOCIATIONS D'EMPLOYÉS

58. À la suite d'une demande produite aux termes de l'article 48 de la Loi et visant à obtenir une déclaration ou une décision relativement aux droits, privilèges et devoirs acquis ou conservés par un nouveau conseil suite à la fusion de deux des membres constitutifs d'un conseil prédécesseur, un employé est intervenu, s'opposant à un allégué manque d'autonomie des membres provisoires de la section locale de l'un des éléments constitutifs et aux restrictions imposées à leur droit de participer aux affaires de la section locale. La différence entre un membre provisoire et un membre à part entière est que le premier paie une cotisation mensuelle inférieure et n'a pas droit à certains avantages. La Commission a conclu, après avoir étudié les éléments de preuve, que les membres provisoires avaient une possibilité suffisante de participer au processus de la négociation collective. L'interdiction d'un tel droit de participation aurait privé l'un des éléments constitutifs de sa qualité d'association d'employés et aurait enlevé au Conseil sa qualité d'agent négociateur. Les divergences d'opinion quant à la suffisance de la participation ont essentiellement trait à des questions syndicales de régie interne et devraient être résolues démocratiquement au sein de l'association (*affaire n° 2: Services d'imprimerie*, dossier de la Commission n° 140-2-1).

### UNITÉS DE NÉGOCIATION

59. Lorsque, à cause de l'établissement par l'employeur d'une nouvelle norme de classification, on a reclassé agents des communications un certain nombre d'employés du groupe des commis aux écritures et aux règlements (et ce même s'ils accomplissaient le même travail qu'auparavant), une association d'employés a produit à la Commission, aux termes de l'article 33 de la Loi<sup>1</sup>, une demande dans laquelle elle lui demandait de se prononcer sur leur cas. La requérante avait été accréditée comme agent négociateur du groupe des commis aux écritures et aux règlements; une autre association d'employés, l'intervenant dans cette demande en vertu de l'article 33, avait été accréditée comme agent négociateur des agents des communications. La reclassification des employés a eu pour effet de les faire passer à l'unité de négociation des agents des communications. La Commission a déclaré que l'article 33 n'était pas la disposition à invoquer pour traiter de la situation, puisque l'exercice de son autorité aux termes dudit article ne pourrait d'aucune façon modifier le certificat établissant que l'intervenant est l'agent négociateur de tous les employés de l'unité de négociation des agents des communications. La requérante avait aussi demandé que la Commission examinât de nouveau, aux termes de l'article 25<sup>2</sup> de la Loi, la décision qu'elle avait rendue plus de trois ans auparavant et dans laquelle elle se disait convaincue que la majorité des employés de l'unité du groupe des communications désirait que l'intervenant les représente à titre d'agent négociateur. La Commission a insisté sur le fait qu'il ne s'agissait pas d'un cas où elle aurait été, de façon délibérée ou irréfléchie, induite en erreur par l'employeur ou par l'intervenant. Néanmoins, si elle avait été en possession de renseignements exacts au moment de l'accréditation (c'est-à-dire si les employés avaient été correctement classés), la Commission aurait peut-être pu arriver à la conclusion selon laquelle on devrait recourir à un vote de représentation pour connaître les désirs des employés ou encore, si le nombre d'employés incorrectement classés le justifiait, elle aurait

<sup>1</sup> L'article 33 de la Loi est ainsi formulé:

33. Lorsque, à un moment quelconque après que la Commission a décidé qu'un groupe d'employés constitue une unité habile à négocier collectivement, se pose la question de savoir si un employé ou une classe d'employés en fait ou n'en fait pas partie ou fait partie d'une autre unité, la Commission doit, sur demande de l'employeur ou de toute association d'employés concernée, trancher la question.

<sup>2</sup> Pour le texte de l'article 25, voir le paragraphe 73 du présent rapport.

interval of time has elapsed since the decision was made. Moreover, since changes in bargaining units occur constantly by reasons of normal fluctuations of one kind or another, a bargaining agent should not normally have its right to represent the employees in a bargaining unit questioned except during the “open seasons” specified in the Act. However, in this case there was such a substantial alteration in the population of the bargaining unit that the Board could not conscientiously say it would have made the finding it did, had the reclassified employees been included in the unit at the time of the finding. The Board concluded that, in the special circumstances of the case, it ought to review its decision, but before doing so, it directed that a representation vote be taken among the employees comprising the clerical and regulatory bargaining unit at the date of the decision on this application. The Board noted that the language of section 25 protects everything that may have been done under the earlier decision right up to the day when the decision is rescinded, should it be deemed proper to rescind it (*National Research Council Case No. 3*, Board file 147-9-2).

### PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY<sup>3</sup>

60. Paragraph (c) of the definition of “person employed in a managerial or confidential capacity” in section 2 of the Act provides that a person “who has executive duties and responsibilities in relation to the development and administration of government programs” may be designated as a person employed in a managerial or confidential capacity.<sup>4</sup> The majority of the Board held that advisory duties may in some circumstances be regarded as executive duties within the meaning of paragraph (c). It is a question of determining the level of persons who are advised and the potential importance of the advice given. The fact that management may or may not follow the course recommended by an expert is irrelevant in considering whether such person should be designated as a managerial or confidential exclusion. Persons who participate in the co-ordination of a department at a senior level and who establish a link between formulation of policy and the development and administration of programs may be considered as persons employed in a managerial or confidential capacity even though not in the direct “line” authority of management (*Pfeffer Case*, Board file 174-2-51).

### DESIGNATION OF EMPLOYEES UNDER SECTION 79 OF THE ACT

61. The Board’s jurisdiction under section 79 of the Act is limited to the determination of employees whose duties consist in whole or in part of duties the performance of which is or will be necessary in the interest of the *safety or security of the public*. These words do not encompass the convenience of the public or the safety or security of public property (*Heating, Power and Stationary Plant Operations Designated Employees Case*, Board file 181-2-18).

62. While the Board has no power to attach to any decision designating employees under section 79 of the Act a directive that a “trouble shooting” committee be established to deal with disputes, as they arise, relating to the duties of designated employees, it recommended that the employer and all bargaining agents give earnest consideration to the adoption of such a scheme. In a strike situation tension builds up rapidly and the grievance procedure as

<sup>3</sup>See also paragraph 120.

<sup>4</sup>For an explanation of the definition of persons employed in a managerial or confidential capacity in section 2 of the Act, see *Fifth Annual Report*, paragraph 60.

très bien pu rejeter la demande. En général, les demandes de révision produites aux termes de l'article 25 ne devraient normalement pas être admises lorsqu'un laps de temps considérable s'est écoulé depuis le prononcé de la décision que l'on veut faire réviser. En outre, comme il se produit constamment des changements au sein des unités de négociation en raison des fluctuations normales d'une sorte ou d'une autre, un agent négociateur ne devrait pas normalement voir son droit de représenter les employés d'une unité de négociation remis en question, sauf durant les «périodes d'échappatoire» précisées dans la Loi. Toutefois, dans la présente affaire, la composition de l'unité de négociation a tellement changé que la Commission ne peut en toute conscience dire qu'elle aurait pu se prononcer comme elle l'a fait, si les employés reclassés avaient été inclus dans l'unité au moment où elle s'est prononcée. La Commission a conclu que, vu les circonstances particulières de l'affaire, elle devrait réviser sa décision, mais, avant de le faire, elle a ordonné que soit tenu un scrutin de représentation parmi les employés qui composaient l'unité de négociation des commis aux écritures et aux règlements à la date où était rendue la décision relative à ladite demande. La Commission a souligné que le texte de l'article 25 protège tout ce qui aurait pu être fait en vertu de la décision antérieure jusqu'au jour où la décision est annulée, le cas échéant (*affaire n° 3: Conseil national de recherches*, dossier de la Commission n° 147-9-2).

### PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES<sup>3</sup>

60. L'alinéa c) de la définition d'une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» qui figure à l'article 2 de la Loi prévoit qu'une personne «qui a des fonctions et des responsabilités de direction en ce qui a trait à l'établissement et à l'application des programmes du gouvernement» peut être désignée comme personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles<sup>4</sup>. Dans une décision majoritaire, la Commission a soutenu que les fonctions consultatives peuvent dans certains cas être considérées comme des fonctions de direction au sens que donne à cette expression l'alinéa c). Il s'agit de déterminer le niveau des personnes qui sont conseillées et l'importance virtuelle des conseils fournis. Le fait que la direction suive ou non la ligne de conduite recommandée par un expert n'est pas pertinente lorsqu'il faut se prononcer sur la question de savoir si une telle personne devrait être désignée comme personne exclue en raison de ses fonctions de gestion ou confidentielles. Les personnes qui participent, à un niveau supérieur, au travail de coordination au sein d'un ministère et qui établissent un lien entre la formulation des lignes de conduite et l'établissement et l'application des programmes peuvent être considérées comme des personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles même si elles n'occupent pas un poste «hiérarchique» au sein de la direction (*Pfeffer*, dossier de la Commission n° 174-2-51).

### DÉSIGNATION D'EMPLOYÉS EN APPLICATION DE L'ARTICLE 79 DE LA LOI

61. La compétence que confère à la Commission l'article 79 de la Loi se limite à déterminer quels sont les employés dont les fonctions sont, en tout ou en partie, des fonctions dont l'exercice est ou sera nécessaire dans l'intérêt de la *sûreté ou de la sécurité du public*. Cette expression n'englobe pas la commodité du public ni la sûreté ou la sécurité de la propriété publique (*Employés désignés du groupe du chauffage, de la force motrice et des opérations de machines fixes*, dossier de la Commission n° 181-2-18).

62. Bien que la Commission ne soit pas autorisée à ajouter à une décision par laquelle elle désigne des employés en vertu de l'article 79 de la Loi une directive imposant l'établissement

<sup>3</sup> Voir aussi le paragraphe 120

<sup>4</sup> Pour une explication de la définition des personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles qui figure à l'article 2 de la Loi, voir le paragraphe 60 du *Cinquième rapport annuel*.



it stands does not provide a viable and effective remedy for abuses, real or imagined, by management of an order designating employees under section 79; the procedure is too slow to serve this purpose (*Electronics Prosecution Cases Nos. 1 and 2*, Board files 194-2-15, 194-2-16, 194-2-14, 194-2-17, 194-2-18).

## UNFAIR PRACTICES

63. Complaints to the Board of unfair practices must fall within the provisions of the Act and must be brought before the Board by way of proceedings under a specific section of the Act. It is not the function of the Board to give advisory opinions on any question that may arise under the Act, let alone on questions that do not fall within the four corners of the Act. A series of letters making allegations concerning, among other things, the legality of an employee organization's constitution and the conduct of its convention does not constitute a proceeding under any specific section of the Act. An employee organization which provides in its constitution for membership of component organizations is not violating section 6 of the Act, which reads as follows:

6. Every employee may be a member of an employee organization and may participate in the lawful activities of the employee organization of which he is a member.

The freedom of an individual employee to be a member of an employee organization has not been interfered with. A resolution by a component of an employee organization that credentials of voting delegates would be withdrawn if they did not vote in support of the component's policies does not constitute a threat contrary to section 8 of the Act. Such a complaint must be resolved by the democratic process within the organization; it is not an issue which falls within the jurisdiction of the Board (*Campbell Case*, Board file 148-0-8).

## PROCEDURE

64. Where counsel for a party sought to put a motion before the Board for non-suit with respect to certain respondents, the Board indicated that, while a motion for non-suit may be suited to the procedures of a court, it is not suited to the matters that come before the Board. In the absence of a Board procedure for pre-trial fact-finding, the actual hearing should be utilized as the vehicle for obtaining as many facts as possible in order to enable the Board to dispose of the issue after a proper consideration of all the facts (*Electronics Prosecution Case No. 1*, Board files 194-2-14, 194-2-17, 194-2-18).

## COMPLAINT OF FAILURE TO CONTINUE IN FORCE EXISTING TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT UNDER SECTION 51

65. Section 51<sup>5</sup> of the Act provides for a period of time, while negotiations between the parties are proceeding, during which any term or condition of employment applicable to employees and in force on the day notice to bargain was given, shall remain in force and shall be observed by the parties. Where the employer, during the said period, has introduced a technological change, has assigned duties to employees operating new machines and has classified the positions occupied by such employees, the provisions of section 51 have not been contravened. The employer has authority to take these steps under section 7 of the Act, which protects the employer's right to determine organization, to assign duties and classify positions. Where the expired collective agreement which was applicable to

---

<sup>5</sup>For the text of section 51, see *Third Annual Report*, paragraph 82.



d'un comité «de dépannage» comme façon de traiter, au fur et à mesure qu'ils se présentent, les différends relatifs aux fonctions d'employés désignés, elle a recommandé que l'employeur et tous les agents négociateurs songent sérieusement à l'adoption d'une telle méthode pour la solution des problèmes. Dans des circonstances de grève, la tension monte rapidement et, telle qu'elle existe, la procédure applicable aux griefs ne prévoit pas un redressement durable et efficace contre les abus, réels ou imaginés, de la direction en ce qui concerne les dispositions relatives à la désignation d'employés aux termes de l'article 79; la procédure applicable aux griefs est trop lente pour une telle fin (*affaires nos 1 et 2: Poursuite contre des employés du groupe de l'électronique*, dossiers de la Commission nos 194-2-15, 194-2-16, 194-2-14, 194-2-17 et 194-2-18).

## PRATIQUES DÉLOYALES

63. Les plaintes produites à la Commission à l'égard de pratiques déloyales doivent relever des dispositions de la Loi et la Commission doit en être saisie au moyen de procédures entamées aux termes d'un article précis de la Loi. Il n'entre pas dans les fonctions de la Commission de donner des avis consultatifs sur des questions qui peuvent être soulevées en vertu de la Loi, encore moins au sujet de questions qui ne sont pas visées par la Loi. Une série de lettres formulant des allégations au sujet, entre autres choses, de la légalité de la constitution d'une association d'employés et de la conduite de son congrès ne constitue pas une procédure entreprise aux termes d'un article précis de la Loi. Une association d'employés qui prévoit dans sa constitution l'adhésion d'éléments constitutifs ne viole pas l'article 6 de la Loi ainsi formulé:

6. Tout employé peut être membre d'une association d'employés et participer à l'activité légitime de l'association d'employés dont il est membre.

La liberté d'un employé particulier d'adhérer à une association d'employés n'a pas subi d'entraves. Une résolution par une partie composante d'une association d'employés à l'effet que les lettres de créance des délégués soient retirées s'ils ne votent pas en faveur des lignes de conduite de ladite partie composante ne constitue pas une menace en contravention de l'article 8 de la Loi. Une telle plainte doit être résolue démocratiquement au sein de l'association même; il ne s'agit pas d'une question qui relève de la compétence de la Commission (*Campbell*, dossier de la Commission n° 148-0-8).

## PROCÉDURE

64. Lorsque l'avocat d'une partie a voulu produire à la Commission une requête en cessation de poursuites à l'égard de certains défendeurs, la Commission a fait savoir que bien qu'une requête visant à faire cesser les poursuites puisse être une chose tout à fait indiquée dans les procédures devant les tribunaux, elle ne convient pas aux questions renvoyées à la Commission. Vu qu'à la Commission il n'y a pas de procédures de pré-enquête, l'audience proprement dite devrait être utilisée comme moyen de faire ressortir le plus grand nombre de faits possible de façon à permettre à la Commission de trancher la question après avoir pris tous les faits en considération (*affaire n° 1: Poursuites contre des employés du groupe de l'électronique*, dossiers de la Commission nos 194-2-14, 194-2-17 et 194-2-18).

## PLAINTÉ ALLÉGUANT L'OMISSION DE CONTINUER DE DONNER EFFET AUX CONDITIONS D'EMPLOI EXISTANTES AUX TERMES DE L'ARTICLE 51

65. L'article 51<sup>5</sup> de la Loi stipule que durant un certain délai, pendant que les parties sont en négociations, toute condition d'emploi applicable aux employés et en vigueur le jour où l'avis de négocier a été donné doit rester en vigueur et être observée par les parties.

<sup>5</sup>Pour le texte de l'article 51, voir le paragraphe 82 du *Troisième rapport annuel*.

employees in the relevant bargaining unit provided that “where new classifications are created or existing classifications changed, the rates of pay for the new classifications shall be fixed by mutual agreement between the parties”, the employer was entitled to fix *pro tem* the rate of pay for the new classification, but was under a legal obligation to confer with representatives of the bargaining agent at the earliest opportunity with a view to reaching agreement on the appropriate rate of pay. The proper representatives of the parties who are entitled to participate in such a conference must be persons vested with authority to reach agreement on the matter. The employer does not discharge its obligation in this regard by conferring with those officers of the bargaining agent whom management selects for that purpose, and it has failed to comply with section 51 of the Act<sup>6</sup> (*Postal Operations Case No. 7*, Board file 148-2-7).

## APPLICATION FOR CONSENT TO PROSECUTE

66. Subsection 101(1) of the Act provides, in part, that no employee who is a designated employee shall participate in a strike. A designated employee is defined as one who is agreed by the parties to collective bargaining or determined by the Board pursuant to section 79 of the Act to be an employee whose duties consist in whole or in part of duties the performance of which is or will be necessary in the interest of the safety or security of the public. Section 102 provides that no employee organization shall declare or authorize a strike of employees, and no officer or representative of an employee organization shall counsel or procure the participation of employees in a strike, the effect of which is or would be to involve the participation of an employee in a strike in contravention of section 101. Section 104 provides that any contravention of section 101 or 102 is an offence and section 106 provides that consent of the Board must be obtained before prosecution may be instituted. The Board has stated that the provisions of the Act that prohibit designated employees from participating in a strike are the keystone of the collective bargaining process in the federal Public Service and their observance is of the utmost importance if the framework in its present form is to be preserved. Parliament would not have accorded to any federal public servants the “right to strike” if designated employees were not barred from withholding their services in concert with others in the event of a lawful strike by non-designated employees. The Act recognizes that the influence of an officer or a representative of an employee organization is great, and society is entitled to expect much more from those who attain and accept positions of leadership in an employee organization in seeing to it that the law is observed than it expects from those who have not accepted the responsibility of leadership. Where the highest officer of an employee organization took an action, in his capacity as that officer, which would constitute some evidence upon which a court might reasonably find that he was counselling designated employees to continue on strike, even though that might or might not have been his intention, the Board took into account his position in the union, the nature of the action, the importance of ensuring that the provisions of the Act respecting the responsibilities of designated employees be observed and its own views concerning the high responsibilities of officers and representatives of

---

<sup>6</sup> But in its decision in the *Mathematics and Economics, Sociology and Statistics Case*, Board file 148-2-11, issued after the end of the year, the Board entertained doubts as to whether the obligation to consult embodied in a clause of a collective agreement could be regarded as a “term or condition of employment applicable to the employees in the bargaining unit” within the meaning of that phrase in section 51 of the Act. The obligation to consult could probably more accurately be described as a right, privilege or duty of the bargaining agent and the employer.

Lorsqu'au cours de ladite période l'employeur a introduit un changement technologique, a attribué des fonctions aux employés préposés à de nouvelles machines et a classé les postes détenus par de tels employés, il n'a pas contrevenu aux dispositions de l'article 51. L'employeur possède l'autorité de prendre ces mesures aux termes de l'article 7 de la Loi, qui protège le droit de l'employeur de déterminer comment doit être organisée la Fonction publique, d'attribuer des fonctions aux postes et de classer ces derniers. Lorsque la convention collective expirée applicable aux employés de l'unité de négociation pertinente prévoyait que «lorsque de nouvelles classifications sont créées ou que des classifications existantes sont modifiées, les taux de rémunération applicables aux nouvelles classifications sont fixés par accord mutuel entre les parties», l'employeur était autorisé à fixer, *pro tem*, le taux de rémunération applicable à une nouvelle classification, mais avait l'obligation légale de consulter les représentants de l'agent négociateur le plus tôt possible par la suite pour en arriver à un accord relativement au taux précis de rémunération afférent à cette classification. Les représentants appropriés des parties qui ont le droit de participer à une telle conférence doivent être des personnes investies du pouvoir de conclure un accord à cet égard. L'employeur ne s'acquitte pas de l'obligation qui est la sienne à cet égard en discutant avec des représentants de l'agent négociateur choisis à cette fin par la direction, et ainsi il ne s'est pas conformé à l'article 51 de la Loi<sup>6</sup> (*affaire n° 7: Manutention du courrier*, dossier de la Commission n° 148-2-7).

## DEMANDE D'AUTORISATION DE POURSUIVRE

66. L'article 101(1) de la Loi stipule, entre autres choses, qu'aucun employé qui est un employé désigné ne doit participer à une grève. Un employé désigné est défini comme étant un employé que, conformément à l'article 79, les parties aux négociations collectives reconnaissent pour un employé désigné ou que la Commission déclare être un tel employé, dont les fonctions sont, en tout ou en partie, des fonctions dont l'exercice est ou sera nécessaire dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public. L'article 102 stipule qu'une association d'employés ne doit ni déclarer ni autoriser une grève d'employés et qu'aucun dirigeant ou représentant d'une association d'employés ne doit recommander ni provoquer la participation d'employés à une grève qui a ou aurait pour effet d'entraîner la participation d'un employé à une grève en contravention de l'article 101. L'article 104 stipule que toute contravention à l'article 101 ou 102 est une infraction et l'article 106 stipule qu'il faut d'abord obtenir le consentement de la Commission avant d'intenter des poursuites. La Commission a déclaré que les dispositions de la Loi qui interdisent aux employés désignés de participer à une grève constituent la clef de voûte du processus de la négociation collective dans la Fonction publique fédérale et leur observation est de la plus haute importance à la conservation de la structure dans sa forme actuelle. Le Parlement n'aurait pas accordé le «droit de grève» aux fonctionnaires fédéraux s'il n'était pas interdit aux employés désignés de refuser de travailler, de concert avec d'autres, dans le cas d'une grève légale d'employés non désignés. La Loi reconnaît que l'influence d'un dirigeant ou d'un représentant d'une association d'employés est grande et que la société a le droit de s'attendre à beaucoup plus de ceux qui obtiennent ou acceptent un poste de commande dans une association d'employés pour veiller à ce que la Loi soit observée, qu'elle n'en attend de ceux qui n'ont accepté aucune responsabilité de direction. Lorsque le plus haut dirigeant de l'association d'employés a pris des mesures, dans le cadre de son autorité, qui pourraient constituer un élément de preuve sur la foi duquel un tribunal pourrait statuer à juste titre qu'il conseillait

<sup>6</sup>Mais dans sa décision à l'égard de l'*affaire de l'unité de négociation des mathématiques et de l'unité de négociation de l'économie, de la sociologie et de la statistique* (dossier de la Commission n° 148-2-11), émise après la fin de l'année, la Commission concevait des doutes quant à savoir si l'obligation relative à la consultation faisant l'objet d'une clause d'une convention collective peut être considérée comme une «condition d'emploi applicable aux employés de l'unité de négociation» au sens où l'entend l'article 51 de la Loi. Cette obligation pourrait sans doute être décrite de façon plus précise comme un droit, un privilège ou un devoir de l'agent négociateur et de l'employeur.



employee organizations. It concluded that issues of fact and law had been raised with respect to the officer's actions which might properly be determined by a court of appropriate jurisdiction and it consented to the institution of prosecution against him (*Electronics Prosecution Case No. 2*, Board files 194-2-15, 194-2-16).

67. Where a particular action of an officer was such, on first impression, as to appear to make out an adequate case against him, but where, on the other hand, there was a good deal of evidence, uncontradicted and indeed corroborated in depth, of his determined efforts to induce designated employees to stay on the job or to return where they had already left, the Board exercised its discretion not to grant consent to institute a prosecution against him. This was not to be looked upon as a reward for trying to persuade designated employees to live up to their obligations as required by law but as an acknowledgment that he sought to carry out his responsibilities as best he could in difficult circumstances. The Board believed that to have granted consent in this case might well have had the effect of discouraging officers of other employee organizations who might at some future time unfortunately find themselves in a similar situation from attempting to prevail on their members to do what is required of them by the statute (*ibid*).

68. Where the degree of involvement of an officer or representative of an employee organization was unclear, the Board stated that the issue as to whether his action was such that he might be said to have counselled or procured the participation of designated employees in a strike was one that should be dealt with by a court of summary jurisdiction. This was particularly so where there was a limited capacity to produce witnesses before the Board who might have been able to cast some light on the role played by him. There is no provision in the legislation that empowers the Board, on an application for consent to institute a prosecution, to summon and enforce the attendance of witnesses and compel them to give evidence and to produce documents requisite to the full investigation and consideration of such a proceeding<sup>7</sup> (*ibid*).

69. Section 105 of the Act provides, in part, that any act or thing done by an officer or representative of an employee organization within the scope of his authority to act on behalf of the employee organization shall be deemed to be an act or thing done by the employee organization. Where officers of an employee organization have so acted that consent to institute a prosecution against them in their personal capacity has been granted, a strong argument can be made that consent to prosecute the employee organization should also be granted. This is particularly so where a case can be made out that the most senior officer of the employee organization counselled or procured designated employees to refrain from performing essential services. However, where other officers of the employee organization had made serious and responsible efforts to prevent a walkout of designated employees and where there was some blame on the management side for an explosive situation, the Board considered all the circumstances of the case and was led to the conclusion that consent to prosecute the employee organization should be denied. The

---

<sup>7</sup>See *Second Annual Report*, paragraph 101, for comments on a like situation with regard to the powers of adjudicators.



à des employés désignés de poursuivre la grève, qu'il l'ait voulu ou non, la Commission a tenu compte du poste qu'il occupe au sein du syndicat, de la nature de l'action prise, de l'importance de l'observation des dispositions de la Loi concernant les responsabilités des employés désignés et de ses propres opinions en ce qui concerne les grandes responsabilités des dirigeants et des représentants des associations d'employés. Elle conclut que certaines questions de fait et de droit soulevées à l'égard des actes du dirigeant pourraient à bon droit être tranchées par un tribunal compétent et elle a accordé l'autorisation d'intenter des poursuites contre lui (*affaire n° 2: Poursuites contre des employés du groupe de l'électronique*, dossiers de la Commission n°s 194-2-15 et 194-2-16).

67. Lorsqu'un acte particulier d'un dirigeant est tel qu'il semble, d'après une première impression, constituer une preuve suffisante contre lui, mais lorsque d'autre part il existe bon nombre d'éléments de preuve, non contredits et même solidement corroborés, qui établissent qu'il a résolument tenté de persuader les employés désignés de rester au travail ou d'y retourner lorsqu'ils avaient déjà quitté, la Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire et n'a pas accordé l'autorisation d'intenter des poursuites contre lui. Cette décision ne devait pas être considérée comme une récompense des efforts qu'il a déployés pour persuader les employés désignés de respecter les obligations que leur impose la Loi, mais la Commission voulait plutôt par là reconnaître que, dans des circonstances difficiles, il a essayé de s'acquitter de ses responsabilités du mieux qu'il a pu. La Commission croyait que si elle avait accordé l'autorisation d'intenter des poursuites dans ladite affaire, elle aurait peut-être découragé des dirigeants d'autres associations, qui pourraient malencontreusement se trouver dans des circonstances semblables, d'essayer de faire comprendre à leurs adhérents ce que la Loi exige d'eux (*ibid*).

68. Lorsqu'on n'a pas pu préciser quelle était au juste la participation d'un dirigeant, ou représentant, d'une association d'employés, la Commission a déclaré que la question de savoir si ses actes pourraient porter à croire qu'il a recommandé ou provoqué la participation d'employés désignés à une grève en est une qui devrait être tranchée par une cour de poursuites sommaires. Ce fut particulièrement le cas lorsqu'il n'y avait qu'une faible possibilité de faire comparaître devant la Commission des témoins qui auraient peut-être pu jeter quelque lumière sur le rôle joué par ce dirigeant. La Loi ne contient aucune disposition qui pourrait conférer à la Commission, dans le cas d'une demande d'autorisation de poursuivre, le pouvoir d'assigner des témoins à comparaître, de sanctionner leur présence et de les obliger à produire les éléments de preuve et documents nécessaires à l'étude et à l'examen complet d'une telle demande<sup>7</sup> (*ibid*).

69. L'article 105 de la Loi stipule, entre autres choses, que toute chose ou tout acte faits par un dirigeant ou un représentant d'une association d'employés dans les limites de son autorisation d'agir au nom de l'association d'employés sont réputés une chose ou un acte faits par l'association d'employés. Lorsque les dirigeants d'une association d'employés ont agi d'une façon qui a entraîné l'autorisation d'intenter des poursuites contre eux personnellement, il en résulte un argument puissant à l'effet qu'on devrait aussi accorder l'autorisation d'intenter des poursuites contre l'association d'employés. C'est particulièrement le cas lorsqu'on peut prouver que le plus haut dirigeant de l'association d'employés a recommandé ou obtenu que les employés désignés cessent d'accomplir des services essentiels. Cependant, lorsque d'autres dirigeants de l'association d'employés ont fait de

<sup>7</sup>Pour des remarques relatives à une situation semblable concernant les pouvoirs des arbitres, voir le *Deuxième rapport annuel*, paragraphe 101.

Board made it clear that this decision was not to be taken as an indication that employee organizations can brush aside with impunity the requirements of the Act prohibiting strikes by designated employees (*ibid*).

70. An important consideration for the Board in an application for consent to institute a prosecution is to determine whether, by granting its consent, it will advance the purpose and intent of the Act and thereby promote a better understanding of employee-employer relationships between the parties. It would be improper for the Board to grant consent merely on the applicant showing that the employees for whom consent to prosecute is sought were designated pursuant to section 79 of the Act and that they participated in a strike within the meaning of that term as defined in section 2 of the Act, but rather it must make its determination after considering all the circumstances of the case (*Electronics Prosecution Case No. 1*, Board files 194-2-14, 194-2-17, 194-2-18).

71. Both parties are entitled to protect their interests during the course of a strike. There is nothing basically wrong with the employer attempting to carry on his operations on a "business as usual" basis nor with a bargaining agent attempting to make its strike effective and to stop the normal operations of the employer. It is essential however, that in endeavouring to reach their objectives they limit their actions for such purposes to lawful means. Where, for the purposes of section 79 of the Act, certain limitations on the services of designated employees have been agreed to by the parties and the agreement has been endorsed by the Board, it is incumbent upon each of the parties to give full effect to its respective commitments (*ibid*).

#### APPLICATION TO BOARD UNDER SECTION 18 OF THE ACT<sup>8</sup>

72. On an application where relief was sought under section 18, the Board commented on the nature of the powers referred to in the section as "such powers . . . as may be incidental to the attainment of the objects of" the Act. The Board stated that an incidental power is one that is directly and immediately appropriate to the execution of the specific powers granted and not one that has a slight and remote relation to it. Unless the relief sought may be said to be incidental to some specific provision in the Act, the general words in section 18 cannot be taken as conferring on the Board authority to control and supervise the activities of employee organizations, or their components or the officers of either of them (*Campbell Case*, Board file 148-0-8).

#### APPLICATION TO BOARD TO REVIEW DECISION PURSUANT TO SECTION 25<sup>9</sup> OF THE ACT

73. Section 25 of the Act reads as follows:

25. The Board may review, rescind, amend, alter or vary any decision or order made by it, or may rehear any application before making an order in respect thereof, except that any rights acquired

---

<sup>8</sup>For the text of section 18, see *Fifth Annual Report*, paragraph 82.

<sup>9</sup>See also paragraph 121 of this Report for a report on a decision of the Federal Court of Appeal.

sérieux efforts pour empêcher l'arrêt de travail des employés désignés et lorsque la direction était elle-même responsable en partie d'une situation explosive, la Commission a étudié toutes les circonstances de l'affaire et a conclu qu'il fallait rejeter la demande d'autorisation d'intenter des poursuites contre l'association d'employés. La Commission a indiqué clairement que sa décision ne devait pas être considérée comme une indication que les associations d'employés peuvent traiter à la légère et impunément les dispositions de la Loi qui interdisent aux employés désignés de participer à une grève (*ibid*).

70. Dans le cas d'une demande visant à obtenir l'autorisation d'intenter des poursuites, la Commission attache beaucoup d'importance au fait de déterminer si, en accordant son autorisation, elle contribuera à la réalisation des fins et des objectifs que vise la Loi et par là aidera à assurer une meilleure compréhension dans les relations entre employés et employeur. En ce sens, il serait inapproprié, de la part de la Commission, d'accorder l'autorisation en se fondant uniquement sur le fait que le requérant a démontré que les employés à l'égard desquels l'employeur demande une autorisation d'intenter des poursuites étaient désignés aux termes de l'article 79 de la Loi et qu'ils ont participé à une grève au sens qu'en donne la définition qui figure à l'article 2 de la Loi; elle doit plutôt se prononcer après avoir tenu compte de toutes les circonstances entourant l'affaire (*affaire n° 1: Poursuites contre des employés du groupe de l'électronique*, dossiers de la Commission n°s 194-2-14, 194-2-17 et 194-2-18).

71. Les deux parties ont le droit de protéger leurs intérêts au cours d'une grève. Il n'est pas fondamentalement mal que l'employeur tente de poursuivre ses activités «comme à l'ordinaire» ni que l'agent négociateur, pour assurer l'efficacité de la grève, tente d'arrêter les activités normales de l'employeur. Il est essentiel cependant que dans la poursuite de leurs objectifs ils s'en tiennent aux moyens légaux. Lorsque, aux fins de l'article 79 de la Loi, les parties ont arrêté certains points et leur entente a été ratifiée par la Commission, il incombe aux deux de se décharger de leurs obligations respectives (*ibid*).

#### DEMANDE FORMULÉE À LA COMMISSION AUX TERMES DE L'ARTICLE 18 DE LA LOI<sup>8</sup>

72. À la suite d'une demande de redressement produite aux termes de l'article 18, la Commission a expliqué la nature des pouvoirs mentionnés dans ledit article comme étant «les pouvoirs . . . accessoires à la réalisation des objets de» la Loi. La Commission a déclaré qu'un tel «pouvoir accessoire est directement et immédiatement relié, non pas vaguement rattaché, à l'exécution de pouvoirs précis conférés à une société». À moins que le redressement recherché puisse être qualifié d'accessoire à quelque disposition spéciale de la Loi, le texte de l'article 18 dans son ensemble ne peut être interprété de façon à conférer à la Commission l'autorité de contrôler et surveiller les activités des associations d'employés, de leurs éléments constitutifs, ou encore des dirigeants de l'un ou l'autre organisme (*Campbell*, dossier de la Commission n° 148-0-8).

#### DEMANDE PRÉSENTÉE À LA COMMISSION, EN CONFORMITÉ DE L'ARTICLE 25<sup>9</sup> DE LA LOI, EN VUE D'OBTENIR UN NOUVEL EXAMEN D'UNE DÉCISION

73. L'article 25 de la Loi est ainsi formulé:

25. La Commission peut examiner de nouveau, annuler ou modifier toute décision ou ordonnance qu'elle a rendue, ou procéder à une nouvelle audition de toute demande avant de rendre une

<sup>8</sup>Pour le texte de l'article 18, voir le paragraphe 82 du *Cinquième rapport annuel*.

<sup>9</sup>Voir aussi le paragraphe 121 du présent rapport pour un compte rendu de la décision de la Cour d'appel fédérale.

by virtue of any decision or order that is so reviewed, rescinded, amended, altered or varied shall not be altered or extinguished with effect from a day earlier than the day on which such review, rescission, amendment, alteration or variation is made.

During the period under review an application was made to the Board to review a decision it had made three years before. During the course of its decision the Board commented on the circumstances under which it would review a previous decision<sup>10</sup> (*National Research Council Case No. 3*, Board file 147-9-2).

#### REFERENCES ON QUESTIONS OF LAW OR JURISDICTION UNDER SECTION 23 OF THE ACT

74. Where an employee is temporarily appointed to a position which is subject to a collective agreement entered into by the employer and a bargaining agent on behalf of employees in a bargaining unit other than the one in which the said employee is included, the question arises as to which collective agreement applies to the employee during the term of the temporary appointment, i.e. that which governs the temporary position or that which governs the employee's usual position. In considering this question the Board looked at other legislation relating to the Public Service. The Board stated that the Financial Administration Act, the Public Service Employment Act and the Public Service Staff Relations Act must be read *in pari materia*; they were all enacted at the same time and all form part of one comprehensive legislative scheme. Certain functions are given to the Treasury Board, others to the Public Service Commission and still others to the Public Service Staff Relations Board. A strict literal interpretation of the provisions of the respective statutes and the regulations made thereunder might be likely to create a chaotic situation in employer-employee relations in the Public Service. These provisions must be reconciled. The Board concluded that the provisions of the three Acts – at least in so far as acting appointments are concerned – can be reconciled and woven into one integrated fabric through an approach suggested by section 27 of the Public Service Employment Regulations, issued under the Public Service Employment Act. Section 27 provides for so-called “vestibule” periods following which an employee, required to perform for a temporary period the duties of a position having a higher maximum rate of pay than that for the position held by him shall, for certain specified purposes, be deemed to be appointed to the higher position. The Board held that such an employee remains in the bargaining unit to which he belonged at the time of the temporary appointment until the expiry of the “vestibule” period specified in section 27 of the Public Service Employment Regulations, and once that period has expired, he automatically moves into the bargaining unit that appertains to the higher position. The employee is thus not placed in a dilemma concerning the bargaining unit to which he belongs (*Deley Case* Board File 168-2-12).

75. Where a provision of a collective agreement provides that the qualifying period for acting pay is ten consecutive working days but does not state the rate of the acting pay and does not define what the parties meant by the term “acting pay”, the only source to which one can turn for the meaning of the term in the context of the Public Service is section 83 of the Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations, issued under the Financial Administration Act, which must be read along with and construed in the light of the relevant provision of the collective agreement. Under that section the deputy head has a

---

<sup>10</sup> See paragraph 59 of this Report for details of this decision.



ordonnance à son sujet. Toutefois les droits acquis en raison d'une décision ou d'une ordonnance ainsi examinée de nouveau, annulée ou modifiée ne peuvent faire l'objet d'une modification ou abolition qui prendrait effet avant la date de ce nouvel examen, de cette annulation ou de cette modification.

Au cours de la période à l'étude, une demande a été produite à la Commission pour qu'elle examine de nouveau une décision qu'elle avait rendue trois ans auparavant. Dans sa décision, la Commission a expliqué les circonstances en vertu desquelles elle serait disposée à examiner de nouveau une décision antérieure<sup>10</sup> (*affaire n° 3: Conseil national de recherches*, dossier de la Commission n° 147-9-2).

## RENOIS QUANT À DES QUESTIONS DE DROIT OU DE COMPÉTENCE AUX TERMES DE L'ARTICLE 23 DE LA LOI

74. Lorsqu'un employé est nommé temporairement à un poste assujéti à une convention collective conclue entre l'employeur et un agent négociateur au nom des employés d'une unité de négociation autre que celle à laquelle appartient ledit employé, la question qui se pose alors est celle de savoir à laquelle des conventions (la convention régissant le poste temporaire ou celle qui régit le poste habituel de l'employé) est assujéti l'employé pendant la durée de la nomination temporaire. En étudiant cette question, la Commission a pris en considération d'autres mesures législatives visant la Fonction publique. La Commission a déclaré que la Loi sur l'administration financière, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique doivent être lues *in pari materia*; toutes ces lois ont été promulguées en même temps et font partie d'un programme législatif d'ensemble. Certaines fonctions sont attribuées au Conseil du Trésor, d'autres à la Commission de la Fonction publique et d'autres encore à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Donner un sens strictement littéral aux dispositions de chacune des lois respectives et des règlements qui en découlent pourrait créer des relations embrouillées entre employeur et employés de la Fonction publique. Ces dispositions doivent être conciliées. La Commission a conclu que les dispositions des trois lois – au moins en ce qui concerne les nominations intérimaires – peuvent être conciliées et intégrées en un seul texte au moyen de la solution offerte par l'article 27 du Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, édicté en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. L'article 27 prévoit des périodes dites «d'attente» à la suite desquelles l'employé tenu de remplir pendant une période temporaire les devoirs d'un poste qui comporte un traitement maximum supérieur au traitement maximum du poste qu'il occupe, sera, pour certaines fins particulières, considéré comme nommé au poste supérieur. La Commission a soutenu qu'un tel employé demeure dans l'unité de négociation à laquelle il appartenait au moment de sa nomination intérimaire jusqu'à l'expiration de la période «d'attente» précisée à l'article 27 du Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique; une fois ladite période expirée, l'employé passe automatiquement à l'unité de négociation du poste supérieur. L'employé n'a ainsi pas à faire face à un dilemme en ce qui concerne l'unité de négociation à laquelle il appartient (*Deley*, dossier de la Commission n° 168-2-12).

75. Lorsqu'une disposition d'une convention collective prévoit que le délai ouvrant droit à la rémunération provisoire est de 10 jours ouvrables consécutifs, mais n'établit pas le taux de rémunération et ne définit pas ce que veulent dire les parties par l'expression «rémunération provisoire», la seule source à invoquer pour définir le sens de ladite expression dans le contexte de la Fonction publique est l'article 83 du Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique, édicté en vertu de la Loi sur l'administration financière, qui doit être lu et interprété en tenant compte des dispositions pertinentes de la convention

<sup>10</sup>Pour les détails relatifs à ladite décision, voir le paragraphe 59 du présent rapport.

discretion which is limited to (i) a determination of the duties which the acting employee is required to perform, and (ii) a determination as to whether the employee concerned is to be given any acting pay. Once he has determined the duties and they are at a higher level than those normally performed by the acting appointee, and once he has determined that the employee is to be compensated by way of acting pay, the *amount* of acting pay (the deputy head has no discretion here) is to be calculated as if the acting appointee had been appointed to the higher position the duties of which he is required to perform. Whether or not he is called upon to perform *all* the duties of the position is irrelevant. The Board held, therefore, that by taking into account section 83 of the Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations, the adjudicator did not exceed his jurisdiction nor did he err in law (*ibid*).

76. In presenting a grievance with respect to the interpretation or application in respect of him of a provision of a collective agreement, the aggrieved employee is required to identify the particular article or articles of the collective agreement which he alleges have not been properly interpreted or applied. Where an employee in his grievance has referred to a particular article of the collective agreement and the employer in its reply refers to a different article, which would only be applicable if certain other articles were not applicable, the other articles must necessarily be in issue. The Board found no error in law in a ruling by the adjudicator allowing the grievor to rely on one of the other articles. The said ruling did not constitute an amendment of the grievance and was in line with other adjudication decisions which have laid down a principle that, where the employer has been made aware of the matters in issue, a faulty statement of the grievance will not be held to be fatal to the reference by the aggrieved employee of his grievance to adjudication (*Thurber Case*, Board file 168-2-14).

77. Where, because of the course followed by the adjudicator in making a ruling on the objection of counsel for a party, the latter reasonably believed that he was not called upon to produce witnesses to testify with respect to a particular issue, the Board determined that the matter should be remitted for further hearing before the adjudicator to enable counsel to submit further testimony with respect to that issue (*ibid*).

78. Where a clause of a collective agreement provided that an increase should become due to an employee "on the recommendation of a departmental performance assessment committee and the approval of the deputy head" and where such approval had been withheld in the case of an aggrieved employee, the adjudicator did not err in law in finding that no issue arose which could be referred to adjudication under paragraph 91(1)(a) of the Act. No additional evidence was needed to show, for example, whether any standards were applicable for the granting of such an increase. The clause of the agreement clearly gave the deputy head an administrative discretion in granting approval. That discretion could not be interfered with by an adjudicator unless the withholding of approval could be shown to be in reality a form of disciplinary action, and such was not the case here<sup>11</sup> (*Eaton Case*, Board file 168-2-19).

---

<sup>11</sup> An application to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside the decision of the Board was dismissed.

collective. Aux termes de cet article, le sous-chef possède un pouvoir discrétionnaire limité (i) à déterminer les fonctions que le suppléant est tenu d'accomplir et (ii) à déterminer si l'employé en cause doit toucher ou non une rémunération provisoire quelconque. Une fois qu'il a déterminé les fonctions et décidé qu'elles sont de niveau plus élevé que les fonctions normalement accomplies par le suppléant, et une fois qu'il a déterminé que cette personne a droit à une indemnité sous forme de rémunération provisoire, le *montant* de la rémunération (le sous-chef n'a aucun pouvoir discrétionnaire ici) doit être calculé comme si le suppléant avait été nommé au poste plus élevé dont il est tenu de remplir les fonctions. Le fait que l'employé soit ou non appelé à remplir *toutes* les fonctions du poste n'est pas pertinent. La Commission a par conséquent soutenu que lorsqu'il a tenu compte de l'article 83 du Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique, l'arbitre n'a pas outrepassé sa compétence ni commis d'erreur de droit (*ibid*).

76. Lorsqu'il produit un grief relatif à l'interprétation ou l'application à son égard d'une disposition d'une convention collective, l'employé s'estimant lésé doit indiquer l'article ou les articles précis de la convention collective qu'il affirme n'avoir pas été interprétés ou appliqués de façon correcte. Lorsque dans son grief un employé mentionne un article précis de la convention collective et que dans sa réplique un employeur en mentionne un autre, qui ne serait applicable que dans le cas où certains autres articles ne s'appliqueraient pas, les autres articles sont naturellement mis en cause. La Commission n'a trouvé aucune erreur de droit dans la décision de l'arbitre permettant à l'employé s'estimant lésé de s'appuyer sur l'un des autres articles. Ladite décision ne constitue pas une modification du grief et demeure dans le même esprit que les autres décisions arbitrales qui ont établi le principe selon lequel, lorsque l'employeur est au courant des questions en cause, un exposé de grief incorrectement formulé ne constituera pas une fin de non-recevoir au renvoi, fait par l'employé s'estimant lésé, de son grief à l'arbitrage (*Thurber*, dossier de la Commission n° 168-2-14).

77. Lorsque, à cause du raisonnement suivi par l'arbitre lorsqu'il a statué sur l'exception opposée par l'avocat d'une partie, ce dernier avait des raisons sérieuses de croire qu'il n'était pas tenu de produire des témoins qui devaient déposer relativement à un point précis, la Commission a décidé que la question devait être renvoyée pour une nouvelle audition devant l'arbitre de façon à permettre à l'avocat de produire d'autres témoignages relatifs à cette question (*ibid*).

78. Lorsqu'une clause d'une convention collective stipule qu'une augmentation deviendra applicable à un employé «sur la recommandation d'un comité ministériel d'appréciation du rendement et avec l'approbation du sous-chef» et lorsqu'une telle approbation n'a pas été accordée dans le cas d'un employé s'estimant lésé, l'arbitre n'a pas commis d'erreur de droit lorsqu'il a statué qu'aucun litige n'était soulevé qui pouvait faire l'objet d'un renvoi à l'arbitrage aux termes de l'article 91(1a) de la Loi. Il n'était pas nécessaire d'apporter d'autres éléments de preuve, à savoir, par exemple, si des normes étaient applicables pour accorder une telle augmentation. La clause de la convention confère de toute évidence au sous-chef le pouvoir discrétionnaire d'accorder une telle approbation. Ce pouvoir discrétionnaire ne peut être entravé par un arbitre à moins qu'il ne soit démontré que le refus d'accorder l'approbation est en réalité une forme de mesure disciplinaire, ce qui n'était pas le cas dans cette affaire<sup>11</sup> (*Eaton*, dossier de la Commission n° 168-2-19).

<sup>11</sup> Une demande produite à la Cour d'appel fédérale aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale en vue de réviser et de casser la décision de la Commission a été rejetée.

79. Where an employee has failed to observe the time limit in a collective agreement for filing a grievance and the employer has failed to make any objection to the timeliness of the grievance until it reached the third level of the grievance process, the question arises as to whether the objection is then itself untimely and whether, on a reference to adjudication, the adjudicator is justified in refusing to entertain the objection. The Board found that, while a collective agreement may possess some of the qualities and attributes of a statute and some of the qualities of a contract, neither the rules concerning the construction of statutes nor the rules of contract law, by themselves, provide an adequate guide to ascertain the principles that ought to govern its construction and application. While analogies to these rules may be helpful, the language of a collective agreement must be read against the common law of labour relations that has grown up over the last three decades. Thus, the Board was not prepared to apply by analogy, as the adjudicator did, a court rule of practice which provides that an application to set aside any proceeding for an irregularity shall be made within a reasonable time and shall not be allowed if the party applying has taken a fresh step after knowledge of the irregularity, as to do so would seriously weaken the value of a multi-step grievance procedure. At the same time, the Board found that there was nothing in the Act or the collective agreement, nor in the analogies drawn from the rules governing construction of statutes or the law of contract that would militate against the application by an adjudicator of the doctrine of waiver or a doctrine of a similar nature. A stipulation in a collective agreement as to time may be waived by conduct that led one of the parties to suppose that the strict rights arising under the agreement would not be enforced and where to enforce them would be inequitable having regard to the dealings which had taken place between the parties. However, where a party was left with an opportunity to avoid hardship by seeking appropriate relief – as it was in this case where at the time the objection to timeliness was first raised the grievor had the opportunity to seek the agreement of the employer to extend the time or to seek an enlargement of time by the Chief Adjudicator – it was not inequitable to enforce the time limits. The Board held that in the circumstances of this case the employer could not be said to have waived any objection to the timeliness of the presentation of the grievance and that the adjudicator erred in finding that he had jurisdiction to entertain the grievance on the merits (*Smith Case*, Board file 168-2-23).



79. Lorsqu'un employé n'a pas observé les délais prescrits par une convention collective pour produire un grief et que l'employeur n'a pas opposé d'exception d'irrecevabilité au grief avant que celui-ci n'atteigne le troisième palier de la procédure applicable aux griefs, la question qui se pose alors est celle de savoir si l'exception est alors elle-même irrecevable et si, lors d'un renvoi à l'arbitrage, l'arbitre a le droit de refuser de connaître de l'exception. La Commission a conclu qu'une convention collective est un accord *sui generis* et que, encore qu'elle puisse posséder certaines des caractéristiques et propriétés d'un contrat et certaines des caractéristiques et propriétés d'une loi, aucune des règles régissant l'interprétation des lois ni aucune des règles du droit des contrats ne constituent, *per se*, un guide approprié pour évaluer les principes qui devraient régir son interprétation et son application. Bien que des analogies avec ces règles puissent être utiles, il faut interpréter les termes de la convention collective en fonction du droit coutumier des relations industrielles qui s'est développé au Canada au cours des trois dernières décennies. Ainsi, la Commission n'était pas disposée à appliquer par analogie, comme l'a fait l'arbitre, une règle de pratique de tribunal qui stipule qu'une demande visant à faire rejeter un acte de procédure pour cause d'irrégularité doit être faite dans un délai raisonnable et qu'il ne doit pas lui être fait droit si la partie requérante a entrepris une nouvelle démarche après avoir pris connaissance de l'irrégularité, puisque agir ainsi affaiblirait sérieusement la valeur d'une procédure applicable aux griefs comportant plusieurs paliers. Par la même occasion, la Commission a conclu que rien dans la Loi, ni dans la convention collective, ni non plus dans les analogies tirées des règles qui régissent l'interprétation des lois ou du droit des contrats, ne permet de s'opposer à l'application par l'arbitre de la doctrine de la renonciation ou d'une doctrine de nature semblable. On peut écarter une stipulation figurant dans une convention collective et relative au délai si le comportement de l'une des parties laisse supposer à l'autre qu'on ne ferait pas valoir les droits stricts découlant du contrat et lorsqu'il serait inéquitable de les faire valoir vu les rapports qui se sont établis entre les parties. Cependant, lorsqu'une partie a eu la possibilité d'éviter le préjudice en recherchant une solution appropriée – dans l'affaire pendante lorsque l'exception quant à l'observance des délais a été pour la première fois soulevée, l'employé s'estimant lésé avait la possibilité de demander l'accord de l'employeur pour prolonger le délai ou demander une prolongation du délai par l'arbitre en chef – il n'était pas injuste de faire observer les délais. La Commission a décidé que dans les circonstances de l'affaire on ne peut pas dire que l'employeur a renoncé à l'exception quant à l'observance des délais dès la présentation du grief et que l'arbitre en chef a eu tort de juger qu'il était compétent pour entendre le grief quant au fond (*Smith*, dossier de la Commission n° 168-2-23).

## SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS

80. As stated in the *Fifth Annual Report*,<sup>1</sup>

Section 83 of the Public Service Staff Relations Act provides that, upon the establishment of a conciliation board, the Chairman of the Public Service Staff Relations Board shall deliver to the conciliation board a statement setting forth the matters on which the board shall report its findings and recommendations to the Chairman. Section 86 of the Act imposes limitations on the matters on which a conciliation board is entitled to make recommendations. Subsection 86(2) provides that subsection 56(2)<sup>2</sup> applies, *mutatis mutandis*, in relation to a recommendation in a report of a conciliation board. Subsection 86(3) provides that no report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees. In preparing the terms of reference of a conciliation board, where there is objection by one or other of the parties to certain matters being referred, the Chairman determines whether an item is referable under the Act.<sup>3</sup>

### GENERAL

81. A comment was made on the impression created by objections made by the employer that the employer may refuse to include in any collective agreement provisions identical with those that had been incorporated in the previous agreement solely on the ground that they may not conform to section 7<sup>4</sup> of the Act. Such an approach, in the absence of sound objections on the merits of any proposal, does not contribute to the development of a sound relationship between the parties (*Postal Operations Case No. 3*, Conciliation Board files 190-2-19 and 190-2-20).

82. Section 83 of the Act contains a provision that the Chairman may amend his statement setting forth the matters on which the conciliation board shall report its findings and recommendations “by adding thereto or deleting therefrom any matter he deems necessary or advisable in the interest of assisting the parties in reaching agreement”. The purpose of these words is to enable the Chairman to add to the terms of reference matters on which a conciliation board may properly report, that is, certain items that have not been raised by the parties themselves but the resolution of which, in his opinion, may nevertheless assist the parties in reaching agreement of the dispute as a whole. The words do not authorize him to add to terms of reference matters which cannot otherwise properly be referred to a conciliation board (*ibid*).

---

<sup>1</sup> Paragraph 85.

<sup>2</sup> Subsection 56(2) reads as follows:

(2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

(a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or

(b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to . . . [Government Employees Compensation Act, Government Vessels Discipline Act, Public Service Employment Act, Public Service Superannuation Act].

<sup>3</sup> See *Fourth Annual Report*, paragraph 94 and footnote 3, page 56.

<sup>4</sup> Section 7 of the Act reads as follows:

7. Nothing in this Act shall be construed to affect the right or authority of the employer to determine the organization of the Public Service and to assign duties to and classify positions therein.

## PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

80. Le passage ci-après est tiré du *Cinquième rapport annuel*<sup>1</sup>.

L'article 83 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique dispose qu'après l'établissement d'un bureau de conciliation le Président de la Commission sur les relations de travail dans la Fonction publique doit remettre à ce dernier le relevé indiquant les questions sur lesquelles le bureau doit lui faire rapport de ses conclusions et recommandations. L'article 86 de la Loi impose des restrictions quant aux sujets sur lesquels le bureau de conciliation a le droit de formuler des recommandations. L'article 86(2) stipule que l'article 56(2)<sup>2</sup> s'applique, *mutatis mutandis*, relativement à une recommandation d'un rapport d'un bureau de conciliation. L'article 86(3) dispose qu'aucun rapport du bureau de conciliation ne doit contenir de recommandation concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, le transfert, la mise en disponibilité ou le congédiement des employés. Lorsqu'il formule le mandat du bureau de conciliation dans une affaire où l'une ou l'autre partie oppose une exception à certaines questions renvoyées à l'arbitrage, le Président doit déterminer si une question peut être renvoyée aux termes de la Loi.<sup>3</sup>

### GÉNÉRALITÉS

81. On a fait observer que les oppositions de l'employeur créent l'impression qu'il pourrait refuser d'inclure dans une convention collective des dispositions identiques à celles qui ont été insérées dans la convention précédente simplement parce qu'elles ne sont peut-être pas conformes à l'article 74 de la Loi. Cette façon d'aborder la question, en l'absence d'oppositions fondées portant sur le fond de toute proposition, ne contribue pas à l'épanouissement de bons rapports entre les parties (*affaire n° 3: Manutention du courrier, bureau de conciliation, dossiers nos 190-2-19 et 190-2-20*).

82. L'article 83 de la Loi contient une disposition selon laquelle le Président peut modifier son relevé indiquant les questions sur lesquelles le bureau doit lui faire rapport de ses conclusions et recommandations «en y ajoutant ou en en retranchant toute question qu'il estime nécessaire ou opportune d'inclure ou d'omettre pour aider les parties à se mettre d'accord». Ces mots ont pour objet de permettre au Président d'ajouter au mandat des questions sur lesquelles le bureau peut à bon droit lui faire rapport, c'est-à-dire des questions qui n'ont pas été soulevées par les parties elles-mêmes, mais dont la solution, à son avis, pourrait néanmoins aider les parties à se mettre d'accord sur l'ensemble de leur litige. Ces mots ne l'autorisent pas à ajouter au mandat des questions qui ne peuvent être autrement renvoyées à bon droit à un bureau de conciliation (*ibid*).

<sup>1</sup>Paragraphe 85.

<sup>2</sup>L'alinéa 56(2) est ainsi formulé:

(2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi

a) dont la modification ou la suppression ou dont l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en œuvre, ou

b) qui a été ou peut être, selon le cas, établie en conformité . . . [de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, de la Loi sur la discipline à bord des bâtiments de l'État, de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, de la Loi sur la pension de la Fonction publique].

<sup>3</sup>Voir le *Quatrième rapport annuel*, paragraphe 94 et note 3 à la page 57.

<sup>4</sup>L'article 7 de la Loi est ainsi formulé:

7. Rien dans la présente loi ne doit s'interpréter comme portant atteinte au droit ou à l'autorité que possède l'employeur de déterminer comment doit être organisée la Fonction publique, d'attribuer des fonctions aux postes et de classer ces derniers.

## ISSUES NOT WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

83. The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were not within the “scope of bargaining” provisions contained in the Act:

- *A proposal that an employee returning after a period of leave of absence shall be reinstated within his classification and job title to his original location, or at his option, by transfer, to a vacancy in another location of his choice.* The proposal dealt with “standards, procedures or processes governing. . . appointment”, matters on which a conciliation board is expressly precluded by subsection 86(3) of the Act from making a recommendation. In addition, the matter dealt with in the proposal is the subject of provisions in section 30 of the Public Service Employment Act, one of the statutes specifically mentioned in paragraph 56 (2) (b), and the regulations thereunder.<sup>5</sup> Even if the proposal could be said to be consistent with those provisions as they now stand, it might be at variance with a scheme of things that *may* in the future *be established* under the Public Service Employment Act (*Postal Operations Case No. 3*, Conciliation Board files 190-2-19 and 190-2-20).
- *A proposal that the employer shall designate and post notices of assignments, such notices to indicate the duties and basic requirements necessary for each type of assignment, and for the purpose of the clause, “basic requirements” shall mean completion of the initial probationary period.* The wording of the clause would limit the employer to setting only one basic requirement, *i.e.* the completion of a probationary period. The right of the employer to determine the qualifications of employees is protected by subsection 86(3) of the Act which provides that no report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards governing appointment (*ibid*).
- *A proposal that there shall be no change in conditions of employment or in working conditions not covered by the collective agreement during the life of the collective agreement unless mutually agreed upon.* Under the Act certain matters cannot be included in a collective agreement. The language of the proposed article was such that, if adopted, the article might have the effect of including in the terms of the collective agreement matters that cannot be dealt with in an agreement. It would be improper for the parties to do indirectly what they are forbidden by the legislation to do directly (*ibid*).<sup>6</sup>
- *A proposal that, except as provided in the collective agreement, all duties pertaining to the preparation and delivery of mail shall be performed only by employees in the bargaining unit.* The proposal trenched on the authority of the employer under section 7 of the Act to assign duties to positions in the Public Service. Many employees other than those in the bargaining unit concerned do perform such duties in relation to mail (*ibid*).

<sup>5</sup>See footnote 2.

<sup>6</sup>The proposal quoted in the text was followed in the proposals of the bargaining agent by another clause to the effect that “. . . this article in no way removes or restricts the right of an employee to grieve, up to and including adjudication, any alleged violation of . . . [the previous clause] that, in his opinion, affects him adversely”. The clause sought to modify the language of a clause that appeared in the previous agreement by the addition of the words “up to and including adjudication”. To the extent to which the adoption of such a clause would provide for adjudication of matters that cannot be included in a collective agreement, the proposal could not form part of the terms of reference. To the extent to which it provided for adjudication on matters that were bargainable, it would not be objectionable. It was included in the terms of reference subject to those considerations.



## QUESTIONS EXCLUES DE LA NÉGOCIATION

83. Les propositions suivantes de l'agent négociateur, auxquelles l'employeur s'est opposé, ne tombent pas sous le coup des dispositions relatives au «cadre de la négociation» qui figurent dans la Loi:

- *Une proposition selon laquelle un employé qui revient après une période de congé autorisé doit être réintégré dans sa classe et dans son emploi dans le lieu où il était à l'origine ou, à son choix, muté à un poste vacant dans un autre lieu de son choix.* La proposition portait sur les «normes, procédures ou méthodes régissant... la nomination», questions au sujet desquelles l'article 86(3) de la Loi interdit expressément à un bureau de conciliation de faire des recommandations. En outre, la question soulevée dans la proposition est visée par les dispositions de l'article 30 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, l'une des lois expressément mentionnées à l'article 56(2)b), et les règlements édictés en vertu de celle-ci<sup>5</sup>. Même si l'on pouvait considérer la proposition compatible avec les dispositions actuelles, elle pourrait ne pas concorder avec le régime qui *pourrait* à une date ultérieure être établi en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique (*affaire n° 3: Manutention du courrier*, bureau de conciliation, dossiers n°s 190-2-19 et 190-2-20).
- *Une proposition selon laquelle l'employeur doit désigner et annoncer les affectations par des avis qui énumèrent les fonctions et les qualités fondamentales nécessaires relativement à chaque genre d'affectation; aux fins de ladite clause, l'expression «qualités fondamentales» signifie l'accomplissement du premier stage d'un commis des postes.* La formulation de la clause limiterait l'employeur à n'exiger, comme seule qualité fondamentale, que l'achèvement d'un stage de six mois. Le droit de l'employeur de définir les qualités fondamentales des employés est régi par l'article 86(3) de la Loi qui stipule qu'aucun rapport du bureau de conciliation ne doit contenir de recommandation concernant les normes régissant la nomination (*ibid*).
- *Une proposition selon laquelle aucun changement ne doit être apporté aux conditions d'emploi ou aux conditions de travail qui ne sont pas visées par la convention collective pour la durée de ladite convention, sauf par consentement mutuel.* Aux termes de la Loi, certaines questions ne peuvent être incluses dans une convention collective. Le libellé de l'article proposé est tel que s'il était adopté, l'article pourrait avoir pour effet d'inclure dans les dispositions de la convention collective des questions qui ne doivent pas y être traitées. Il serait inapproprié que les parties accomplissent indirectement ce que la loi interdit de faire directement (*ibid*)<sup>6</sup>.
- *Une proposition à l'effet que, sauf ce qui est prévu dans la convention collective, toutes les fonctions rattachées à la préparation et à la distribution du courrier seront accomplies seulement par les employés de l'unité de négociation.* La proposition empiétait sur l'autorité que l'article 7 de la Loi confère à l'employeur pour attribuer des fonctions aux postes dans la Fonction publique. De nombreux employés autres que ceux qui appartiennent à l'unité de négociation en cause accomplissent de telles fonctions rattachées au courrier (*ibid*).

<sup>5</sup> Voir la note 2.

<sup>6</sup> La proposition citée dans le texte était suivie, dans la série de propositions de l'agent négociateur, d'une autre clause selon laquelle «... le présent article ne supprime ni ne diminue aucunement le droit de l'employé de présenter un grief, jusqu'à l'arbitrage inclusivement, au sujet de toute alléguée violation de... [la clause précédente] qui, à son avis, lui est défavorable». La clause était destinée à modifier les termes d'une clause de la convention précédente par l'adjonction des mots «jusqu'à l'arbitrage inclusivement». Dans la mesure où l'adoption d'une telle clause prévoirait l'arbitrage de questions qui ne peuvent être incluses dans une convention collective, la proposition ne peut pas faire partie du mandat. Dans la mesure où l'adoption d'une telle clause prévoirait l'arbitrage de questions qui sont négociables, on ne pourrait s'y opposer. Avec ces réserves, elle a donc été incluse, dans le mandat.

- *A proposal that the employer reimburse each employee of the bargaining unit an amount of money equal to that paid by him in contributions to the Superannuation Fund.* The proposal had for its purpose the alteration, if not directly nevertheless indirectly, of the scheme of contributions that is provided for under the Public Service Superannuation Act or that may be established pursuant to the Act. It therefore dealt with issues upon which a conciliation board is forbidden under subsection 86(2) of the Act to make recommendations (*ibid*).
- *A proposal that where an employee has presented a grievance at the first level of the grievance process, he shall not be permitted to abandon it without union consent, and that the grievance shall, from the date submitted, become the sole property of the union.* To validate such a provision would require an amendment to section 90 of the Act, which gives an employee the right to present a grievance “at each of the levels up to and including the final level”. Paragraph 56(2)(a) of the Act precluded such a recommendation in a report of a conciliation board (*ibid*).
- *A proposal that an employee who feels that he has been treated unjustly or considers himself aggrieved by any action or lack of action by the employer is entitled to present a grievance, except that where there is a process provided under the Public Service Employment Act such procedure must be followed unless the alleged action or inaction may result in a financial loss or penalty to the employee.* Because it appeared from other clauses that it was intended the employee would ultimately be entitled to carry such a grievance to adjudication, this proposal could not be included in a report of a conciliation board. It would mean that an adjudicator could conceivably be called upon to sit in judgment on the activities of another independent agency, such as an appeal board acting under section 31 of the Public Service Employment Act. This could not have been intended by Parliament (*ibid*).
- *A group of proposals relating to technological change, providing that in the application of technological improvements or changes, job security and full employment shall be maintained, that no employee in the bargaining unit shall be laid off nor shall his employment be terminated nor his rate of pay be decreased nor his classification lowered, and that a joint standing committee of the parties shall have full power and authority to effectively enforce any agreement they deem necessary with regard to the timetables for changes, criteria for evaluating new systems, methods of handling adverse effects on employees and all other matters resulting from the changes.* These proposals included matters falling within subsection 86(3) and paragraph 56(2)(b) of the Act, as well as matters that impinged on the authority of the employer under section 7 of the Act and other matters that were within the jurisdiction of the Public Service Commission. They obviously could not be included in the terms of reference of a conciliation board. However, the issues raised by the proposals were of grave concern to employees in the bargaining unit and reflected their fear, whether justified or not, that their future welfare might be affected seriously and detrimentally by technical innovations. It was suggested, therefore, that the conciliation board might devote some time to seeking a formula, apart from the terms of the collective agreement, that would allay the fears of the employees (*ibid*).

- Une proposition selon laquelle l'employeur rembourse à chaque employé de l'unité de négociation une somme d'argent égale à la somme versée par ce dernier à titre de contribution à la caisse de retraite. La proposition avait pour objet de modifier, sinon directement, au moins indirectement, le régime de contributions qui est prévu dans la Loi sur la pension de la Fonction publique ou qui peut être établi conformément à ladite Loi. Elle avait par conséquent trait à des questions au sujet desquelles il est interdit à un bureau de conciliation de faire des recommandations en vertu de l'article 86(2) de la Loi (*ibid*).
- Une proposition selon laquelle lorsqu'un employé a présenté un grief au premier palier de la procédure applicable aux griefs, il ne lui sera pas permis de l'abandonner sans l'autorisation du syndicat, et selon laquelle à compter de la date où le grief est produit, il devient l'attribut exclusif du syndicat. Pour valider une telle disposition, il faudrait modifier l'article 90 de la Loi qui accorde à un employé le droit de présenter un grief «à chacun des paliers, y compris le dernier palier». L'article 56(2a) de la Loi interdit l'inclusion d'une telle recommandation dans un rapport du bureau de conciliation (*ibid*).
- Une proposition selon laquelle tout employé qui estime avoir été traité d'une façon injuste ou qui considère avoir été lésé par une action ou une absence d'action de la part de l'employeur, a le droit de présenter un grief sauf que dans le cas où il existe une procédure prévue par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, cette procédure doit être suivie à moins que l'alléguée action ou omission puisse entraîner une perte pécuniaire ou une peine pour l'employé. Parce qu'il ressort d'autres clauses qu'on voulait qu'en fin de compte l'employé eût le droit de produire un tel grief jusqu'à l'arbitrage cette proposition ne peut être incluse dans le rapport d'un bureau de conciliation. En d'autres mots, un arbitre pourrait vraisemblablement être tenu de se prononcer sur les activités d'un autre organisme indépendant tel que, par exemple, un comité d'appel établi en vertu de l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Ce résultat ne peut pas avoir été envisagé par le Parlement (*ibid*).
- Un groupe de propositions, relatives aux changements technologiques, prévoyant que, dans l'implantation d'améliorations ou de changements technologiques, la sécurité d'emploi et le plein emploi seront préservés, qu'aucun employé de l'unité de négociation ne sera mis en disponibilité, qu'il ne sera pas mis fin à son emploi, que son taux de traitement ne sera pas diminué et que sa classification ne sera pas abaissée, et qu'un comité mixte permanent, formé des parties, aura plein pouvoir et autorité pour effectivement faire respecter tout accord que les parties jugeront nécessaire en ce qui a trait à l'établissement des calendriers pour de tels changements, aux critères d'évaluation de nouveaux régimes, au mode de contrôle des effets défavorables sur les employés et à toute autre question qui pourrait résulter de tels changements. Ces propositions comportaient des questions visées par les articles 86(3) et 56(2b) de la Loi, de même que des questions qui empiètent sur l'autorité de l'employeur aux termes de l'article 7 de la Loi et d'autres questions qui relèvent de la compétence de la Commission de la Fonction publique. Les propositions ne pouvaient de toute évidence pas être incluses dans le mandat d'un bureau de conciliation. Néanmoins, les questions soulevées par les propositions préoccupaient beaucoup les employés de l'unité de négociation et traduisaient leur crainte, justifiée ou non, que l'évolution des techniques soit gravement nuisible à leur bien-être futur. On a donc proposé que le bureau de conciliation consacrat une partie de son temps à rechercher une formule, hors les termes de la convention collective, qui dissiperait la crainte des employés (*ibid*).

- *A proposal that no work shall be contracted out by the employer which would have the effect of laying off or down-grading employees.*
- *A proposal that procedure concerning the lay-off of any employee during the life of the agreement shall be established in consultation with the bargaining agent.*
- *A proposal that procedure concerning appointment, promotion, transfer and demotion of employees during the life of the agreement shall be established in consultation with the bargaining agent.* A question arose as to whether subsection 86(3) governs the recommendations of a conciliation board established to deal with a dispute involving a separate employer. It was held that not only subsection 86(3) but subsection 86(2) (and by incorporation subsection 56(2)) applies to a separate employer. Although the provisions of the Public Service Employment Act do not ordinarily apply to separate employers, they may be made applicable by the Governor in Council pursuant to section 34 of the said Act, and therefore fall within the language of paragraph 56(2)(b) of the Public Service Staff Relations Act. The proposals clearly fell within subsection 86(3) (*Defence Research Board Case No. 1*, Conciliation Board file 190-5-15).

#### ISSUES WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

84. The following proposals made by the employer and objected to by the bargaining agent were within the “scope of bargaining” provisions contained in the Act:

- *A provision that the bargaining agent agree that there shall be no strike during the term of the agreement, and for the purpose of the clause the named bargaining agent includes its constituent unions and their respective locals and such other organizational units as may exist or be created.* There appeared to be no prohibition in sections 86 or 56 that would prevent the inclusion of the proposal in the report of a conciliation board (*Postal Operations Case No. 3*, Conciliation Board files 190-2-19 and 190-2-20).
- *A provision that employees participating in unlawful strikes may also be subject to disciplinary action up to and including discharge.* There is nothing in the Act that expressly excludes from the scope of bargaining any question concerning disciplinary action (*ibid*).
- *A proposal that if railway mail clerks should become members of the bargaining unit their seniority shall be calculated from their first date of appointment to the Post Office Department.* The proposal stood in no different position from other proposals relating to seniority as it did not purport to affect the railway mail clerks while they remained members of another bargaining unit (*ibid*).

#### ISSUES NOT WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING BUT REFERABLE TO A CONCILIATION BOARD

85. It has been established in previous cases that a conciliation board may make recommendations concerning matters which fall within section 7 of the Act, provided that the recommendations do not touch matters specified in subsections 56 (2) and 86 (3), and



- Une proposition selon laquelle l'employeur n'accordera aucun travail en sous-traitance de façon à entraîner la mise en disponibilité ou la rétrogradation des employés.
- Une proposition selon laquelle la méthode de mise en disponibilité relative à tout employé pour la durée de la convention sera établi en consultation avec l'agent négociateur.
- Une proposition selon laquelle le procédé relatif à la nomination, à la promotion, à la mutation et à la rétrogradation des employés pendant la durée de la convention sera établie en consultation avec l'agent négociateur. La question s'est posée de savoir si l'article 86(3) fixe les règles en ce qui a trait aux recommandations que peut faire un bureau de conciliation établi pour s'occuper d'un différend mettant en cause un employeur distinct. On a soutenu que non seulement l'article 86(3), mais aussi l'article 86(2) (et par insertion l'article 56(2)) s'appliquent dans le cas d'un employeur distinct. Bien que les dispositions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique ne s'appliquent habituellement pas aux employeurs distincts, elles le peuvent par suite d'une directive émise par le gouverneur en conseil conformément à l'article 34 de ladite Loi, et par conséquent tombent sous le coup de l'article 56(2)b) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Les propositions tombent nettement sous le coup de l'article 86(3) (affaire n° 1: Conseil de recherches pour la défense, bureau de conciliation, dossier n° 190-5-15).

#### QUESTIONS INCLUSES DANS LE CADRE DE LA NÉGOCIATION

84. Les propositions suivantes de l'employeur, auxquelles l'agent négociateur s'est opposé, sont visées par les dispositions relatives au «cadre de la négociation» qui figurent dans la loi:

- Une disposition selon laquelle l'agent négociateur convient qu'il ne doit pas y avoir de grève pendant la durée de la convention et, aux fins de ladite clause, ledit agent négociateur inclut ses éléments et leurs sections locales respectives et toutes autres unités de l'association qui existent ou qui pourraient être créées. Il ne semble y avoir aucune interdiction dans les articles 86 ou 56 qui pourrait empêcher l'inclusion d'une telle proposition dans le rapport d'un bureau de conciliation (affaire n° 3: Manutention du Courrier, bureau de conciliation, dossiers n°s 190-2-19 et 190-2-20).
- Une disposition selon laquelle les employés qui participent à des grèves illégales pourraient aussi être susceptibles de mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement inclusivement. Aucun article de la Loi n'exclue expressément du domaine de la négociation une question relative aux mesures disciplinaires, quelle qu'elle soit (*ibid*).
- Une proposition à l'effet que dans l'éventualité où les commis ambulants seraient intégrés dans l'unité de négociation, leur ancienneté sera calculée à compter de la première date de leur nomination au ministère des Postes. La proposition n'était pas différente des autres propositions relatives à l'ancienneté puisqu'elle ne visait pas les commis ambulants pendant qu'ils demeuraient membres d'une autre unité de négociation (*ibid*).

#### QUESTIONS EXCLUES DU CADRE DE LA NÉGOCIATION, MAIS POUVANT ÊTRE RENVOYÉES À UN BUREAU DE CONCILIATION

85. Il a été déterminé dans des affaires précédentes qu'un bureau de conciliation peut émettre des recommandations à l'égard de questions qui tombent sous le coup de l'article 7 de la Loi, à condition que lesdites recommandations ne visent pas les questions mentionnées

that they are so worded as to make it abundantly clear that they do not call for the inclusion in the collective agreement itself of anything relating to residual matters under section 7.<sup>7</sup>

86. The following proposals were referable to a conciliation board, although they could not be included in a collective agreement:

- *A group of proposals that certain functions or jobs shall be combined together or with other work to create full-time continuous assignments where practicable and that part-time employees shall be used only for the part-time operational requirements as established by meaningful consultation between the parties at an appropriate level.*
- *A group of proposals that certain classes of employees shall be assigned certain duties and responsibilities and shall not be required to perform other duties and responsibilities.*
- *A proposal that positions unmanned due to absences shall be covered in a certain specified order of preference giving a high priority to the use of overtime.*
- *A proposal that job descriptions shall be as prescribed and agreed upon at the signing of the collective agreement.*
- *A proposal that only qualified members of the bargaining unit who wish to do so shall be permitted to operate motor driven equipment.*
- *A proposal that there shall be no change in the letter carrier route measurement system either in value changes or in lay-out procedure during the life of the collective agreement unless mutually agreed upon.* Provisions of this nature may quite properly be agreed to by the employer as part of a collective agreement if they are permissive. They would in no way diminish the authority of the employer under section 7. It had not been shown that the proposals were contrary to paragraph 56 (2) (b) or subsection 86 (3) of the Act, but since the bargaining agent had couched them in mandatory terms, they were included in the terms of reference subject to the limitations set out in paragraph 85 (*Postal Operations Case No. 3*, Conciliation Board files 190-2-19 and 190-2-20).

---

<sup>7</sup>For a fuller explanation, see *Fourth Annual Report*, paragraph 101.

aux articles 56(2) et 86(3), et qu'elles soient rédigées de manière à établir très clairement qu'elles ne cherchent pas l'inclusion dans la convention collective elle-même de questions résiduelles soulevées en vertu de l'article 7.<sup>7</sup>

86. Les propositions suivantes pouvaient être renvoyées à un bureau de conciliation bien qu'elles ne puissent pas être incluses dans une convention collective:

- *Un groupe de propositions selon lesquelles certaines activités ou postes seront fusionnés ou combinés avec un autre travail pour constituer une affectation continue à plein temps, lorsque la chose est pratique, et selon lesquelles les services des employés à temps partiel seront utilisés seulement pour les besoins du service qui sont de nature partielle et sont établis comme tels à la suite de consultations utiles au niveau pertinent.*
- *Un groupe de propositions selon lesquelles certaines classes d'employés exerceront certaines fonctions et responsabilités et ne seront pas tenus d'assumer d'autres fonctions et responsabilités.*
- *Une proposition selon laquelle les positions sans titulaire à la suite d'absences seront occupées selon un ordre précis de préséance où l'on accorderait une haute priorité aux heures supplémentaires.*
- *Une proposition selon laquelle les descriptions de postes seront celles qui ont été prescrites et convenues à la signature de la convention collective.*
- *Une proposition selon laquelle seuls les employés qualifiés de l'unité de négociation qui le veulent seront autorisés à se servir de l'équipement motorisé.*
- *Une proposition selon laquelle aucun changement ne doit être apporté pendant la durée de la convention collective au système de mesure des itinéraires des facteurs en ce qui concerne soit la valeur soit le tracé de ces itinéraires, sauf par consentement mutuel.* Des dispositions de la nature de celles-ci peuvent à bon droit être acceptées par l'employeur comme faisant partie d'une convention collective si elles renferment un élément de tolérance. Elles ne diminueraient en rien l'autorité que l'article 7 confère à l'employeur. Il n'a pas été établi que les propositions étaient contraires aux article 56(2)b) ou 86(3) de la Loi, mais puisque l'agent négociateur les a conçues sous forme d'expression impérative, elles ont été incluses dans le mandat tout en étant soumises aux limites énoncées au paragraphe 85 (*affaire n° 3: Manutention du courrier*, bureau de conciliation, dossiers n°s 190-2-19 et 190-2-20).

---

<sup>7</sup>Pour plus de détails, voir le paragraphe 101 du *Quatrième rapport annuel*.

## SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN AWARDS OF THE PUBLIC SERVICE ARBITRATION TRIBUNAL

### GENERAL

87. During the period under review a bargaining agent, by notice in writing in the course of proceedings on a reference to arbitration, requested the Public Service Arbitration Tribunal to require the Pay Research Bureau to produce certain documents to the Tribunal with a view to cross-examining officers of the Bureau on the documents. The Public Service Arbitration Tribunal issued a direction to the Pay Research Bureau ordering its Director or his representative to appear before it to produce the documents in question and, if need be, to be interrogated on them. The Director of the Pay Research Bureau appeared as ordered and through counsel requested that the Tribunal's order be set aside on the grounds (a) that employees of the Pay Research Bureau are protected by section 107 of the Act<sup>1</sup> from giving evidence before the Tribunal, and (b) the information requested was privileged from disclosure under the common law. The Arbitration Tribunal requested argument from counsel on the matter, and after due consideration, set aside the order on the ground that, as employees of the Board, personnel of the Pay Research Bureau are protected by section 107 of the Act. The bargaining agent referred this decision to the Board pursuant to section 23 of the Act as a question of law arising in connection with a matter that had been referred to the Arbitration Tribunal. The Board directed that the proceedings of the Tribunal be suspended pending the determination of the question of law. The Board was reluctant to determine the issue because of the special relationship between the Chairman and Vice-Chairman of the Board and the Pay Research Bureau, being of the opinion that, in the circumstances, justice might not "appear to be done." The Board therefore referred the following question or issue of law to the Federal Court of Appeal, pursuant to subsection 28(4) of the Federal Court Act:

Is it the effect of section 107 of the Public Service Staff Relations Act that the Director of the Pay Research Bureau or his representative is not required to produce to the Public Service Arbitration Tribunal documents obtained or prepared by the Pay Research Bureau in the course of carrying out its duties or to give evidence with respect thereto?

---

<sup>1</sup>Section 107 of the Act reads as follows:

No member of the Board, of the Arbitration Tribunal or of a conciliation Board and no adjudicator, conciliator or officer or employee of or person appointed by the Board shall be required to give evidence in any civil action, suit or other proceeding respecting information obtained in the discharge of his duties under this Act.



## QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE LA FONCTION PUBLIQUE

### GÉNÉRALITÉS

87. Au cours de la période à l'étude, un agent négociateur a demandé au Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique, par un avis écrit signifié durant les débats relatifs à un renvoi à l'arbitrage, d'exiger du Bureau de recherches sur les traitements qu'il produise (au Tribunal) certains documents afin de contre-interroger des représentants du Bureau au sujet desdits documents. Le Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique a émis une ordonnance visant le Bureau de recherches sur les traitements et ordonnant au directeur ou à son représentant de comparaître devant lui pour produire les documents en question et, au besoin, d'être interrogé à leur sujet. Le directeur du Bureau de recherches sur les traitements a comparu conformément à l'ordonnance et, par l'intermédiaire de son avocat, a demandé que l'ordonnance émise par le Tribunal fût annulée pour le motif *a*) que les employés du Bureau de recherches sur les traitements sont dispensés, en vertu de l'article 107 de la Loi,<sup>1</sup> de l'obligation de faire une déposition devant le Tribunal et *b*) qu'en vertu des dispositions du droit coutumier les renseignements demandés étaient exempts de divulgation en raison du privilège de l'immunité. Le Tribunal d'arbitrage a demandé à l'avocat de présenter des arguments à ce sujet et, après avoir étudié la question, a annulé l'ordonnance pour le motif que, à titre d'employés de la Commission, les membres du personnel du Bureau de recherches sur les traitements jouissent de l'immunité que confère l'article 107 de la Loi. Invoquant l'article 23 de la Loi, l'agent négociateur a renvoyé à la Commission ladite décision comme étant une question de droit se posant à propos d'une affaire qui avait été renvoyée au Tribunal d'arbitrage. La Commission a ordonné que les procédures entamées devant le Tribunal d'arbitrage fussent suspendues jusqu'à ce que fût tranchée la question de droit. La Commission hésitait à se prononcer sur la question à cause des liens spéciaux qui existent entre le Président et le vice-président de la Commission et le Bureau de recherches sur les traitements, étant d'avis que dans les circonstances justice pourrait ne pas «sembler avoir été faite». La Commission a par conséquent renvoyé la question de droit suivante à la Cour d'appel fédérale, conformément à l'alinéa 28(4) de la Loi sur la Cour fédérale:

L'article 107 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique a-t-elle pour effet que le directeur du Bureau de recherches sur les traitements ou son représentant n'est pas tenu de produire au Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique des documents obtenus ou rédigés par le Bureau de recherches sur les traitements dans l'exercice de ses fonctions ou de témoigner à l'égard de tels documents?

---

<sup>1</sup> L'article 107 de la Loi se lit ainsi:

Aucun membre de la Commission, du Tribunal d'arbitrage ou d'un bureau de conciliation ni aucun arbitre, conciliateur, fonctionnaire ou employé de la Commission, ni aucune personne nommée par la Commission n'est tenu de faire une déposition dans une action, instance ou autre procédure civile concernant des renseignements obtenus dans l'accomplissement de ses fonctions aux termes de la présente loi.

The decision had not been handed down by the end of the period under review.<sup>2</sup>

## SUBJECT MATTER OF ARBITRAL AWARD

88. Matters with which an arbitral award may or may not deal are set out in section 70 of the Public Service Staff Relations Act. Section 70 provides that an arbitral award may deal with rates of pay, hours of work, leave entitlements, standards of discipline and other terms and conditions of employment directly related thereto, but may not include any provision with respect to a term or condition of employment which would require the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation. Moreover, no award may deal with the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees.<sup>3</sup>

89. In the following instance, where a specific proposal was made by a bargaining agent and objected to by the employer, the Arbitration Tribunal sustained the employer's objection in law, and held that the Tribunal had neither the right nor the power under the Act to deal with the proposal:

— *A proposal that an extended scale of pay rates be applied to certain employees in two levels of a new classification standard which had been established by the employer.* The Tribunal ruled that to apply the extended scale of rates to a particular group of employees would, in fact, establish a new classification for the said group. The matter of classification is one that is beyond the province of the Tribunal and is not arbitrable under the Act (*Biological Sciences Award*, Arbitral Award file 185-2-48).<sup>4</sup>

90. In a case where both the employer and the bargaining agent submitted pay proposals which were predicated upon the introduction of a performance pay plan to commence on a date subsequent to the award, the Tribunal ruled that, under subsection 70 (3) of the Act, it did not have jurisdiction to adjudicate upon such a plan. However, its findings on pay

<sup>2</sup>Subsequently the Federal Court of Appeal issued a judgment stating that the Board's reference was not a reference such as is contemplated by subsection 28(4) of the Federal Court Act, since it was expressed in academic terms. An order of reference under subsection 28(4) should "set out the facts established before the tribunal, indicate the dispute that has arisen before the tribunal as to the legal consequences flowing from those facts, and refer that question or issue of law to this Court for hearing and determination." The Court, therefore, did not answer the question. However, in order to assist the parties, the Chief Justice expressed the opinion that the director or any other member of the Pay Research Bureau, as an employee of the Board, is entitled to the protection of section 107 of the Act.

The bargaining agent made a further application to the Board in connection with the same proceeding before the Arbitration Tribunal requesting the Board to set aside the order suspending proceedings, to order the Arbitration Tribunal to render an award without delay, and to rule that the documents in question were not admissible if cross-examination on them was not permitted, as this constituted a denial of natural justice. The Board rendered a decision in which it ruled that the Pay Research data as well as the other data submitted by the parties could properly be admitted in evidence by the Arbitration Tribunal without cross examination and without their admission being a departure from natural justice. The Board also stated that if the Tribunal should see fit to proceed, it was entitled to treat the Board's suspension order as having been set aside (*Architecture and Town Planning and Economics, Sociology and Statistics Arbitral Award Case*, Board files 168-2-45, 148-2-9, 168-2-43, 168-2-46 and 148-2-10).

An application by the bargaining agent to the Federal Court of Appeal to have the Board's decision set aside was subsequently withdrawn.

<sup>3</sup>See *Fourth Annual Report* paragraphs 104 and 105, for the text of section 70 and the Tribunal's interpretation thereof.

<sup>4</sup>On a reference of certain questions of law or jurisdiction under section 23 of the Act, the Board, subsequent to the close of the period under review, affirmed the ruling of the Arbitration Tribunal (*Biological Sciences Arbitral Award Case*, Board file 168-2-25).

La décision n'avait pas encore été rendue à la fin de la période à l'étude.<sup>2</sup>

## OBJETS DE LA DÉCISION ARBITRALE

88. L'article 70 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique énumère les questions sur lesquelles le Tribunal d'arbitrage peut statuer ainsi que celles sur lesquelles il ne peut le faire. L'article 70 stipule qu'une décision arbitrale peut statuer sur les taux de traitement, les heures de travail, les droits à des congés, les normes disciplinaires et autres conditions d'emploi qui s'y rattachent directement, mais ne peut comprendre de dispositions quant à une condition d'emploi qui exigerait l'adoption ou la modification de quelque loi par le parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en œuvre. De plus, une décision ne peut statuer sur les normes, procédures et méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi des employés.<sup>3</sup>

89. Dans l'affaire ci-après où l'agent négociateur a formulé une proposition précise à laquelle l'employeur a opposé une exception, le Tribunal d'arbitrage a admis l'exception de droit opposée par l'employeur et a décidé que la Loi n'attribue au Tribunal ni le droit ni le pouvoir de connaître de la proposition suivante:

— *Une proposition selon laquelle une échelle de taux élargie s'appliquerait à certains employés de deux niveaux d'une nouvelle norme de classification qu'avait établie l'employeur.* Le Tribunal a décidé que l'application d'une échelle de taux élargie à un groupe particulier d'employés consisterait en fait à établir une nouvelle classification pour ledit groupe. La question de la classification ne relève pas de la compétence du Tribunal et d'après la Loi elle n'est pas arbitrable (décision du Tribunal d'arbitrage: *Sciences biologiques*, dossier n° 185-2-48).<sup>4</sup>

90. Dans une affaire où l'employeur et l'agent négociateur ont présenté des propositions relatives aux taux de traitement et tributaires de l'introduction d'un régime de rémunération fondé sur le rendement qui devait entrer en vigueur à une date postérieure à la

<sup>2</sup>Par la suite, la Cour d'appel fédérale a rendu un jugement disposant que le renvoi de la Commission ne relevait pas de la catégorie de renvoi visée par l'article 28 (4) de la Loi sur la Cour fédérale puisqu'il était exprimé en termes théoriques. Une ordonnance de renvoi en vertu de l'article 28 (4) devrait «exposer les faits établis devant le tribunal, indiquer la nature du litige qui s'est produit devant le Tribunal au sujet des conséquences juridiques découlant de ces faits et soumettre cette question de droit à la Cour pour audition et jugement». Par conséquent, la Cour n'a pas répondu à la question. Cependant, en vue d'aider les parties, le juge en chef a exprimé l'avis que le directeur ou tout autre membre du Bureau de recherches sur les traitements, à titre d'employé de la Commission, a droit à l'immunité que confère l'article 107 de la Loi.

L'agent négociateur a produit à la Commission une autre requête, relativement à la même procédure entamée auprès du Tribunal d'arbitrage, dans laquelle il demandait à celle-ci d'annuler l'ordonnance suspendant les procédures, d'ordonner au Tribunal d'arbitrage de rendre sans plus tarder une décision, et de déclarer irrecevables les documents en question si on ne permettait pas le contre-interrogatoire à leur sujet, puisqu'il s'agirait alors d'un déni de justice naturelle. La Commission a rendu une décision dans laquelle elle a statué que les données du Bureau de recherches sur les traitements ainsi que les autres données produites par les parties pourraient à bon droit être admises comme éléments de preuve par le Tribunal d'arbitrage sans faire l'objet de contre-interrogatoire et sans que leur admission constitue une entorse aux principes de la justice naturelle. La Commission a aussi déclaré que si le Tribunal jugeait bon de poursuivre les procédures, il avait droit de considérer annulée l'ordonnance de suspension émise par la Commission (*affaire portant sur une décision du Tribunal d'arbitrage: Architecture et urbanisme et Économique, sociologie et statistique*, dossiers de la Commission n°s 168-2-45, 148-2-9, 168-2-43, 168-2-46 et 148-2-10).

Une demande produite par l'agent négociateur à la Cour d'appel fédérale en vue d'obtenir l'annulation de la décision de la Commission a été par la suite retirée.

<sup>3</sup>Voir le *Quatrième rapport annuel*, paragraphes 104 et 105, pour le texte de l'article 70 et l'interprétation qu'en fait le Tribunal.

<sup>4</sup>Lors du renvoi de certaines questions de droit ou de compétence aux termes de l'article 23 de la Loi, renvoi produit après la fin de la période à l'étude, la Commission a confirmé la décision du Tribunal d'arbitrage (*affaire portant sur une décision du Tribunal d'arbitrage: Sciences biologiques*, dossier de la Commission n° 168-2-25).

proposals and rates of pay, while reflecting the commitment of the employer to implement a performance pay plan, would still remain within the jurisdiction of section 70 (*Commerce Award*, Arbitral Award file 185-2-46).



décision, le Tribunal a décidé qu'aux termes de l'article 70(3) de la Loi, il n'avait pas compétence pour statuer sur un tel régime. Cependant, ses conclusions sur les traitements proposés et les taux de traitements, même si elles tiennent compte de l'engagement de l'employeur de mettre en œuvre le régime de traitement fondé sur le rendement, demeurent toujours dans le cadre de la compétence que confère au Tribunal l'article 70 (décision du Tribunal d'arbitrage: *Commerce*, dossier n° 185-2-46).

## SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS

### QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION

91. The Public Service Staff Relations Act provides in subsection 91(1) that “where an employee has presented a grievance up to and including the final level in the grievance process . . . . and his grievance has not been dealt with to his satisfaction, he may refer the grievance to adjudication”. In *Clark* (Adjudication file 166-2-598) an employee had regularly presented a grievance with the support of his bargaining agent, which carried it to the final level within the department. However, while it was being processed the grievor resigned from the Public Service. It was held that on his resignation he had ceased to be “an employee” as defined by the Act, and his grievance was not adjudicable. At the same time, the Chief Adjudicator said he found it difficult to believe it had been the intention of Parliament to extinguish the right to refer when an aggrieved employee ceases to be an employee (within the meaning of that term as defined in the Act) by reason of resignation, death or promotion to a position excluded from the definition in section 2 of the Act.

92. It has repeatedly been held that adjudicators have no jurisdiction with respect to a termination of employment described as a “rejection” under section 28 of the Public Service Employment Act unless it is proved that the rejection was in reality a disciplinary discharge. The rule was reaffirmed in *McPhie* (Adjudication file 166-2-590) and the Chief Adjudicator added that he could not grant relief even if probationary standards prescribed by the department itself had not been respected. He expressed the opinion that the decision to terminate employment was not for disciplinary reasons but in reality for “personal reasons” and also upon the belief of a supervisor and others that the employee was not suited to the work of his new position, although he had previously received several promotions in the Royal Canadian Air Force and in another department.

93. Another probation case was that of *J.-P. Gallant* (Adjudication file 166-2-581). At the time of his rejection, the employee claimed to have completed the probation period prescribed for his position. During the year, however, he had been transferred from a PM-1 position under the jurisdiction of the Deputy Minister, Customs and Excise, to a PM-1 post under the jurisdiction of the Deputy Minister, Taxation. It was argued on his behalf that the legal consequence had been merely a transfer from one branch to another branch within the same department, and that his probation period commenced with his initial appointment and expired one year later. On the other hand, it is provided by section 3 of the Department of National Revenue Act that the Deputy Minister of National Revenue for Taxation and the Deputy Minister of National Revenue for Customs and Excise are each to exercise “power and authority as if he were Deputy Minister of a separate department of the Government . . . .”. That language of the Act was held to be decisive, and it followed that the grievor’s probation period commenced anew upon his transfer from the statutory jurisdiction of one Deputy Minister to the statutory jurisdiction of another.

### QUESTIONS OF PROCEDURE AND EVIDENCE

94. Important questions of procedure and evidence arose during a lengthy hearing of *McKendry* (Adjudication file 166-2-674) where the employee, a senior public servant, grieved against a disciplinary discharge. At the outset, counsel for both parties requested that the hearing be held *in camera*. In his Direction No. 1, the Chief Adjudicator gave written reasons, which were read to the press before its exclusion. He reviewed significant

## QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES

### QUESTIONS PORTANT SUR LA QUALITÉ D'EMPLOYÉ ET SUR LA COMPÉTENCE

91. L'article 91(1) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit que « lorsqu'un employé a présenté un grief jusqu'au dernier palier de la procédure applicable aux griefs inclusivement . . . et que son grief n'a pas été réglé d'une manière satisfaisante pour lui, il peut renvoyer son grief à l'arbitrage ». Dans l'affaire *Clark* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-598), un employé avait présenté, dans les règles et avec l'appui de son agent négociateur, un grief qu'il a porté jusqu'au dernier palier à l'intérieur du ministère. Toutefois, pendant les procédures, l'employé s'estimant lésé a démissionné de la Fonction publique. On a soutenu qu'au moment de sa démission, il avait cessé d'être « un employé » au sens que donne la Loi à cette expression et que son grief n'était pas arbitrable. En même temps, l'arbitre en chef déclarait avoir peine à croire que c'était l'intention du Parlement d'annuler le droit de renvoi d'un employé s'estimant lésé qui cesse d'être un employé (au sens que donne à cette expression la définition de la Loi) par suite d'une démission, d'un décès ou d'une promotion à un poste exclu de la définition d'employé à l'article 2 de la Loi.

92. On a soutenu à maintes reprises que les arbitres n'avaient pas compétence en ce qui concerne la cessation d'emploi décrite comme un « renvoi » aux termes de l'article 28 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, à moins qu'il ne soit prouvé qu'il s'agit en fait d'un congédiement de nature disciplinaire. Le principe a été réaffirmé dans l'affaire *McPhie* (décision arbitrales, dossier n° 166-2-590) et l'arbitre en chef a ajouté qu'il n'avait pas le pouvoir d'accorder réparation même si les normes de formation prescrites par le ministère n'avaient pas été respectées. Il a exprimé l'avis que la décision de mettre fin à l'emploi de M. McPhie n'était pas attribuable à des motifs disciplinaires, mais plutôt à des raisons qu'on peut qualifier « d'ordre personnel » et à la conviction de son surveillant et d'autres personnes que l'employé n'était pas apte à exécuter le travail de son nouveau poste, même s'il avait auparavant reçu plusieurs promotions dans l'aviation militaire et dans un autre ministère.

93. Une autre affaire de stage est celle de *J.P. Gallant* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-581). Au moment de son renvoi, l'employé déclarait avoir terminé la période de stage prévue à l'égard de son poste. Au cours de l'année toutefois, il avait été muté d'un poste de PM-1 relevant de la compétence du sous-ministre des douanes et de l'accise à un poste de PM-1 relevant de la compétence du sous-ministre de l'impôt. On a avancé en son nom qu'il en était juridiquement résulté une simple mutation d'une direction à une autre à l'intérieur d'un même ministère et que sa période de stage avait débuté lors de sa nomination initiale et avait pris fin un an après. D'autre part, l'article 3 de la Loi sur le ministère du Revenu national prévoit que le sous-ministre du Revenu national pour l'impôt et le sous-ministre du Revenu national pour les douanes et l'accise doivent chacun exercer « des fonctions et attributions comme s'il était sous-ministre d'un ministère distinct du Gouvernement. . . » Le texte de la Loi a été considéré comme étant sans réplique et il s'ensuivit qu'une nouvelle période de stage a débuté pour l'employé s'estimant lésé lorsqu'il est passé de la responsabilité statutaire d'un sous-ministre à la responsabilité statutaire de l'autre sous-ministre.

### QUESTIONS DE PROCÉDURE ET DE PREUVE

94. D'importantes questions de procédure et de preuve ont été soulevées au cours de la longue audition de l'affaire *McKendry* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-674) lorsque l'employé, fonctionnaire de longue date, a produit un grief contre son congédiement de nature disciplinaire. Dès le début, les avocats des deux parties ont demandé que l'audition ait lieu à huis clos. Dans son ordonnance n° 1, l'arbitre en chef en a donné par écrit les

judicial precedents and said that as a general rule hearings under the Public Service Staff Relations Act must be held in public. It was not sufficient that both parties asked for a closed hearing; the public had a legitimate interest in the whole proceeding. However, it was known that the grievor had been charged with an indictable offence and a fair trial could be prejudiced by publicity given to the evidence at an adjudication hearing. The Criminal Code had been amended in subsection 467(1) empowering a justice to order that evidence taken at a preliminary hearing shall not be published until after the trial. The Chief Adjudicator applied the same principle, holding that he had "a duty to avoid with great care the conduct of a hearing in any way which might make the work of a judge or a jury more difficult at a later date". He therefore required that in these exceptional circumstances the whole hearing of the reference to adjudication be held *in camera*.

95. A second important issue arising in *McKendry* was resolved by the Federal Court of Appeal, which upheld the Chief Adjudicator. Early in the adjudication hearing, counsel requested a ruling as to whether certain evidence could properly be adduced by the employer. This was evidence of misconduct not known to the employer at the time of discharge, but which the employer put forward as being closely interconnected with the facts relied on previously and as arising out of the same circumstances, and as being additional or alternative justification for the discharge. After very full argument, written reasons were given for the Chief Adjudicator's Direction No. 2, in which he held that the employer must be permitted to adduce the evidence objected to. He said he was prepared to continue hearing the employer's evidence and argument "with respect to all matters which are now of record and known to the other party," and that he was also prepared to hear evidence and argument in support of the employee's case that his discharge was unjust or that he was not guilty of any misconduct or breach of discipline. The Chief Adjudicator further said that he could not undertake "to exclude all evidence which may seem irrelevant to me or to one counsel or the other, because I think that the language of 96(1) requires that considerable latitude be extended to those who have a right to be 'heard'". The grievor then made application under section 28 of the Federal Court Act for an order setting aside Direction No. 2. In a unanimous judgment, the Federal Court of Appeal said that what has to be decided by a statutory tribunal when objection is taken to evidence "is whether that evidence is relevant to one of the issues of fact that has to be determined on a possible view of the substantive law upon which one of the parties relies". The Court consequently held that the Chief Adjudicator's decision had been correct. The case is reported: (1973) 35 D.L.R. (3d) 305 and (1973) F.C. 126. At a later date the adjudication hearing continued and a final decision on the merits of the discharge was rendered after the close of the year under review.

## DISCIPLINARY ACTION

96. In *Shanks* (166-2-619) the doctrine of the "culminating incident" was fully argued and discussed. A clerk had been discharged for "misconduct involving insubordination, unsatisfactory performance, wilful disregard of work rules and disregard of established procedures". Adjudicator Norman held that the employer could not adduce evidence of "prior misconduct" until it had been established that the so-called "culminating incident" was of such a nature as to call for discipline, and further held that the employee's record could not be used to attack his credibility when he testified with respect to the final offence. After the offence had been proved, however, the adjudicator heard much evidence



motifs qui furent communiqués à la presse avant son exclusion de l'audition. Il y a passé en revue d'importants précédents judiciaires et a déclaré qu'en règle générale, les auditions tenues aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique doivent être ouvertes au public. Il n'était pas suffisant que les deux parties aient demandé l'audition à huis clos; le public a un intérêt bien légitime dans toute cette procédure. Toutefois, on savait que l'employé s'estimant lésé avait été accusé d'un délit et que toute publicité donnée à l'égard de la preuve faite lors d'une audition d'arbitrage pourrait nuire à un juste procès. Le Code criminel a été modifié à l'article 467(1) de manière à conférer à un juge le pouvoir d'ordonner que la preuve recueillie à une audition préliminaire ne soit pas publiée avant la fin du procès. L'arbitre en chef a appliqué le même principe, soutenant qu'il avait «le devoir d'éviter soigneusement la tenue d'une audition qui pourrait de quelque façon compliquer la tâche d'un juge ou d'un jury à une date ultérieure». Il a par conséquent exigé que, dans ces circonstances exceptionnelles, toute l'audition du renvoi à l'arbitrage ait lieu à huis clos.

95. Une autre importante question soulevée dans l'affaire *McKendry* a été résolue par la Cour d'appel fédérale qui a maintenu la décision de l'arbitre en chef. Au début de l'audition d'arbitrage, les avocats ont demandé de statuer sur la question de savoir si l'employeur pourrait à bon droit produire certains éléments de preuve. Il s'agissait d'éléments de preuve relatifs à une faute de conduite professionnelle dont l'employeur n'était pas au courant au moment du congédiement, mais qu'il voulait faire valoir en raison de leur étroite connexité avec les faits invoqués précédemment et parce qu'ils dérivait du même concours de circonstances, à titre de justification supplémentaire ou subsidiaire du congédiement. Après nombre de plaidoyers très complets, l'arbitre en chef a donné les motifs écrits de son ordonnance n° 2 dans laquelle il a conclu que l'employeur devait être autorisé à produire la preuve à laquelle on avait opposé une exception. Il s'est dit disposé à continuer à entendre la preuve de l'employeur et les arguments de celui-ci «au sujet de toutes les questions qui ont maintenant été versées au dossier et qui sont connues de l'autre partie» et qu'il était aussi disposé à entendre la preuve et les arguments à l'appui de la cause de l'employé, à savoir que son congédiement était injustifié ou qu'il n'avait été coupable d'aucune faute de conduite professionnelle ni d'aucun manquement à la discipline. L'arbitre en chef ajoutait en outre ce qui suit: parce qu'il croyait «que le texte de l'article 96(1) exige qu'une grande latitude soit donnée à ceux qui ont le droit d'être «entendus», je ne puis prendre sur moi d'exclure toute preuve qui à moi ou à l'un ou l'autre des avocats peut sembler non pertinente». L'employé s'estimant lésé a par la suite produit une demande aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale pour que soit émise une ordonnance annulant l'ordonnance n° 2, de l'arbitre en chef. Par une décision unanime, la Cour d'appel fédérale déclarait qu'un Tribunal statuaire, lorsqu'il y a objection à l'égard d'une preuve, doit se prononcer sur la question de savoir «si cette preuve est pertinente à l'une ou l'autre des questions de fait que soulève l'affaire dans une hypothèse raisonnable avancée par l'une ou l'autre des parties quant au droit applicable». La Cour a par conséquent conclu que la décision de l'arbitre en chef avait été juste. L'affaire a été publiée dans les recueils suivants: (1973) 35 D.L.R. (3d) 305 et (1973) C.F. 126. À une date ultérieure, l'audition d'arbitrage s'est poursuivie et une décision finale sur le fond du congédiement a été rendue après la fin de l'année à l'étude.

## MESURES DISCIPLINAIRES

96. Dans l'affaire *Shanks* (166-2-619), la théorie de «l'incident déterminant» a fait l'objet d'une discussion exhaustive. Un commis avait été congédié pour «écart de conduite professionnelle, en l'occurrence, insubordination, rendement insuffisant, désobéissance délibérée aux directives et mépris absolu des procédures établies». L'arbitre Norman a soutenu que l'employeur ne pouvait produire d'éléments de preuve relatifs aux «manquements antérieurs» avant qu'il ne soit établi que ce qu'on a appelé «l'incident qui a constitué

with respect to a lengthy disciplinary record and concluded that the discharge was justified by reason of both the culminating incident and the record of the grievor.

97. In *Embury* (Adjudication file 166-2-618) an employee had been suspended and then discharged after assaulting his supervisor when very drunk early in the morning. He had a lengthy record of minor offences but had never been effectively disciplined because his misconduct was usually attributed to an epileptic condition rather than to alcoholism. The evidence showed that while sober he had been a model employee. There was also testimony from a psychiatrist and others that over a period of several months after his discharge he successfully underwent treatment for alcoholism, including hospitalization, and the medical prognosis was favourable. The Chief Adjudicator held that the real issue was whether the penalty for his most serious offence should be discharge or a long-term suspension, and that his apparent rehabilitation must be taken into account. Also considered was the failure of his supervisors to implement the official policy of their department that employees addicted to alcohol should be encouraged to undergo treatment before becoming useless. Reference was made to a series of cases in the private sector where strong evidence of rehabilitation had resulted in reinstatement. The Chief Adjudicator held that the grievor should be reinstated at a location (to be determined by the department's district director) where he would have easy access to continuing supervision by those who had rescued him from alcoholism, but in view of the gravity of his offence, back-pay was not awarded.

98. In *Ratthey* (Adjudication file 166-2-627) a co-worker of the grievor had opened an unsealed, unstamped envelope bearing no return address, ostensibly to ascertain whether it should be treated as correspondence on which postage was due. On finding an income tax return, he exchanged jokes with the grievor, who corrected it, forwarded both the original and the amended return to the Quebec Government, advised the sender in a note of his unsolicited assistance, and requested the young lady's photograph. The co-worker received a reprimand and the grievor a discharge. Adjudicator Meyer found the grievor's behaviour to be prankish and stupid as well as a serious offence but that his discharge was not consistent with the simple written reprimand given his co-worker. The Adjudicator applied the principle stated in *Segin* (Adjudication file 166-2-396) that a long-term suspension is a more appropriate penalty than discharge for a serious offence, provided that there are mitigating circumstances, that the employee has a good record and that there are grounds for expecting his redemption. The discharge was reduced to an eight-month suspension without pay or other benefits.

99. For intervening unsuccessfully on behalf of a friend whose property had been seized at the border by another officer in the same department, an employee was given a one-day suspension. The Chief Adjudicator held that although the employee's intentions may have been innocent, the offence was sufficient to warrant the penalty imposed. Such interventions could have a prejudicial effect on the efficiency and reputation of the Public Service as a whole (*Chafe*, Adjudication file 166-2-495).

le point culminant» appelait des mesures disciplinaires; il a soutenu en outre qu'on ne pouvait se servir du dossier de l'employé pour attaquer sa crédibilité lorsqu'il a témoigné au sujet du dernier délit. Cependant, après qu'eut été faite la preuve du délit, l'arbitre a entendu beaucoup d'éléments de preuve au sujet d'un long dossier disciplinaire et a conclu que le congédiement était justifié en raison de l'incident déterminant et du dossier de l'employé s'estimant lésé.

97. Dans l'affaire *Embury* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-618), un employé a été suspendu puis congédié après avoir commis des voies de fait sur son surveillant lorsqu'il était en état avancé d'ébriété tôt le matin. Il possédait un long dossier faisant état de délits peu importants, mais n'avait jamais reçu de sanction disciplinaire parce que sa mauvaise conduite était habituellement attribuée à son état épileptique plutôt qu'à l'éthylisme. La preuve démontrait que lorsqu'il n'était pas ivre il était un employé modèle. Un psychiatre et d'autres personnes ont aussi déclaré que pendant plusieurs mois, par suite de son congédiement, il avait été traité pour éthylisme, même hospitalisé, et les prévisions médicales avaient été favorables. L'arbitre en chef a conclu que la véritable question consistait à savoir si la peine devait être le congédiement ou une suspension de longue durée et qu'il fallait prendre en considération sa réadaptation apparente. Il a aussi étudié le défaut des surveillants de mettre en vigueur la ligne de conduite officielle de leur ministère selon laquelle les employés éthyliques devraient être encouragés à suivre un traitement avant de devenir inutiles. On a parlé d'une série d'affaires du secteur privé où la preuve d'une réelle réadaptation avait entraîné la réintégration des employés. L'arbitre en chef a soutenu que l'employé s'estimant lésé devait être réintégré dans ses fonctions à un endroit «que doit déterminer le directeur de district du ministère» et où il pourrait être facilement soumis à une surveillance continue de la part des personnes qui l'avaient rétabli de son alcoolisme, mais, eu égard à la gravité du délit, ne lui a pas accordé de rémunération avec effet rétroactif.

98. Dans l'affaire *Ratthey* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-627), un collègue de l'employé s'estimant lésé avait ouvert une enveloppe ni cachetée ni affranchie et qui ne portait aucune adresse de retour, de toute évidence pour se rendre compte s'il fallait prendre ou pas les mesures d'usage dans le cas d'une pièce de courrier non affranchie. Ayant découvert qu'il s'agissait d'une déclaration d'impôt sur le revenu, il a échangé des plaisanteries avec l'employé s'estimant lésé qui y a apporté une correction, a fait parvenir l'original et la déclaration modifiée au gouvernement du Québec, a avisé l'expéditeur par écrit de l'aide qu'à son insu il lui avait fournie et demandé une photo de la jeune fille. Le collègue a fait l'objet d'une réprimande et l'employé s'estimant lésé a été congédié. L'arbitre Meyer a conclu que le comportement de l'employé s'estimant lésé était malicieux et idiot tout en constituant un délit grave, mais que le congédiement n'était pas proportionné à la simple réprimande écrite donnée à son collègue. L'arbitre a appliqué le principe exposé dans l'affaire *Segin* (décision arbitrales, dossier n° 166-2-396) selon lequel une suspension de longue durée est une sanction plus appropriée que le congédiement dans le cas d'une infraction grave — à condition qu'il y ait des circonstances atténuantes, que l'employé possède un bon dossier et que l'on puisse s'attendre à ce qu'il se rachète. Le congédiement a été réduit à une suspension de huit mois sans traitement ni autres avantages sociaux.

99. Pour être intervenu sans succès au nom d'un ami dont les biens avaient été saisis à la frontière par un autre agent du même ministère, un employé a reçu comme sanction une suspension d'une journée. L'arbitre en chef a soutenu que quelque innocentes que puissent avoir été les intentions de l'employé, la faute était suffisante pour justifier la peine imposée. De telles interventions pourraient nuire à l'efficacité et à la réputation de la Fonction publique dans son ensemble (*Chafe*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-495).



100. Contrary to the advice of their union, certain employees took the unusual course of holding a press conference and appearing on radio and television to voice strong objections to policies and programmes of their department, which resulted in widespread publicity. At adjudication, such conduct was held to be improper and inconsistent with their status as public servants, but suspensions of thirty days and two months were found to be excessive and were reduced by one-half (*Vaillancourt et al*, Adjudication files 166-2-710–716).

101. A boiler fireman was suspended for five days on a charge of being in “quite an advanced state of intoxication” at the beginning and end of his shift. On further investigation, management reduced the penalty to two days. At adjudication, however, Adjudicator DesCôteaux found the evidence unconvincing and observed that “mere negligence in the performance of his duties certainly could not be substituted at this stage for intoxication on the job; this would be to alter the grounds used by the employer to take disciplinary action . . .” (*Perron*, Adjudication file 166-2-517).

102. The rule that an employee should “obey first and grieve later” has been expounded in a number of suspension cases. An example is *Prosser* (Adjudication file 166-2-673) where a clerk scheduled to work on a holiday stayed away, later complaining that the employer had failed to implement an equal-opportunity system for holiday work as required by the agreement. His one-day suspension was upheld. Similarly, in *Bona* (Adjudication file 166-2-696), Adjudicator Abbott confirmed an employee’s one-day suspension for refusing to do work he considered to be outside his own bargaining unit. Again, in *Melanson* (Adjudication files 166-2-583-584) a driver’s suspension for refusing to unload the baggage compartment of his bus was upheld, together with another suspension for negligent driving. In *Burridge et al* (Adjudication files 166-2-687-691) Adjudicator Meyer upheld suspensions imposed on certain technicians for refusing to work overtime. The employer had agreed “to allocate overtime work on an equitable basis amongst readily available, qualified employees,” but this was “subject to the operational requirements of the service”.

## INTERPRETATION AND APPLICATION OF AGREEMENTS

103. Many collective agreements, either expressly or by implication, adopt provisions of existing enactments (such as the Public Service Superannuation Act, the Retroactive Remuneration Regulations and the Terms and Conditions of Employment Regulations) with respect to matters not specifically provided for in such agreements. An important problem arose in *Macht* (Adjudication file 166-2-421) where the parties had agreed that: “Except as provided in Clauses 28.02, 28.03, 28.04, 28.05, 28.07, 28.08, 28.09 and 28.10, the terms and conditions governing the application of pay to employees are not affected by this Agreement.” The specified clauses in article 28 and an appendix thereto set out the minimum and maximum rates of pay for the classification known as CR-3, and made it apparent that employees in that classification would normally advance from the minimum to the maximum of the range in four steps over a period of three years. Section 64 of the Terms and Conditions of Employment Regulations provides that: “Subject to these Regulations and any other enactment of the Treasury Board, the rate of pay of a person appointed to Schedule A Service shall be the minimum rate of the scale of rates applicable to the position held by him.” Its heading (after September, 1967) read: “Rate of Pay on Appointment”. Section 64 applied in the *Macht* case because the applicable agreement failed to fix the rate payable on appointment. The grievor had served satisfactorily more than three years and attained the maximum level as a CR-3. Thereafter he resigned to accept



100. Contrairement au conseil formulé par leur syndicat, certains employés ont décidé, à l'encontre de tout usage, de tenir une conférence de presse et de s'exprimer à la radio et à la télévision en vue de formuler de fortes objections aux politiques et programmes de leur ministère, ce qui a entraîné beaucoup de publicité. À l'arbitrage, l'arbitre a soutenu que cette conduite était déplacée et incompatible avec leur situation de fonctionnaires, mais les suspensions de trente jours et de deux mois ont été trouvées excessives et réduites de moitié (*Vaillancourt et autres*, décisions arbitrales, dossier n<sup>os</sup> 166-2-710 à 716).

101. Un chauffeur de chaudières, accusé d'avoir été «en état d'ébriété assez avancée» au début et à la fin de son poste, a été suspendu pour cinq jours. Après une étude plus poussée, la direction a réduit la sanction à deux jours. À l'arbitrage toutefois, l'arbitre DesCôteaux n'a pas été convaincu par les éléments de preuve et a fait observer qu'«on ne saurait, à ce stage-ci substituer la simple négligence dans l'exécution des fonctions à l'état d'ivresse au travail; ce serait alors changer le motif invoqué par l'employeur pour imposer la mesure disciplinaire . . .» (*Perron*, décisions arbitrales, dossier n<sup>o</sup> 166-2-517).

102. Le principe selon lequel un employé doit «obéir d'abord et présenter un grief ensuite» a été exposé dans de nombreuses affaires de suspension. Dans l'affaire *Prosser* par exemple (décisions arbitrales, dossier n<sup>o</sup> 166-2-673), un commis qui devait travailler un jour férié ne s'est pas rendu au travail, se plaignant plus tard que l'employeur n'avait pas appliqué, contrairement aux dispositions de la convention, le système de l'égalité des chances pour le travail accompli un jour férié. Sa suspension d'une journée a été maintenue. De la même manière, dans l'affaire *Bona* (décisions arbitrales, dossier n<sup>o</sup> 166-2-696), l'arbitre Abbott a maintenu la suspension d'une journée imposée à l'employé qui avait refusé d'accomplir du travail qu'il considérait en dehors des cadres de son unité de négociation. À nouveau dans l'affaire *Melanson* (décisions arbitrales, dossier n<sup>o</sup> 166-2-583-584), la suspension imposée à un chauffeur pour avoir refusé de décharger le compartiment à bagages de son autobus a été maintenue en même temps qu'une autre suspension pour conduite négligente. Dans l'affaire *Burridge et autres* (décisions arbitrales, dossier n<sup>os</sup> 166-2-687 à 691), l'arbitre Meyer a maintenu les suspensions imposées à certains techniciens pour avoir refusé d'exécuter des heures supplémentaires. L'employeur avait convenu de «répartir les heures supplémentaires de façon équitable entre les employés qualifiés immédiatement disponibles», mais ceci «sous réserve des nécessités du service».

## INTERPRÉTATION ET APPLICATION DE CONVENTIONS

103. De nombreuses conventions collectives adoptent soit expressément soit implicitement des dispositions de la législation existante (comme la Loi sur la pension du service public, le Règlement sur la rémunération avec effet rétroactif et le Règlement sur les conditions d'emploi) en ce qui concerne des questions qui ne sont pas prévues en toutes lettres dans lesdites conventions. Un problème important a été soulevé dans l'affaire *Macht* (décisions arbitrales, dossier n<sup>o</sup> 166-2-421) où les parties avaient convenu de ce qui suit: «À l'exception des dispositions des clauses 28.02, 28.03, 28.04, 28.05, 28.07, 28.08, 28.09 et 28.10, les conditions fixant l'application des traitements aux employés ne sont pas touchées par la présente convention». Les clauses énoncées à l'article 28 et à l'appendice établissaient les taux de traitement minimum et maximum pour le niveau de classification connu sous le titre de CR-3 et établissaient clairement que les employés de ce niveau progresseraient normalement du minimum au maximum de l'échelle en quatre étapes réparties sur une période de trois ans. L'article 64 du Règlement sur les conditions d'emploi stipule ce qui suit: «Sous réserve du présent règlement et de tout autre édit du Conseil du Trésor, le taux de rémunération d'une personne nommée au service prévu à l'Annexe A doit être le taux minimum de l'échelle de taux applicable au poste qu'elle occupe». Le titre en était (depuis 1967): «Taux de rémunération à la nomination.» L'article

other employment, but no replacement was found. Within two months he had second thoughts and was re-appointed to his former position. Applying section 64, the employer paid him at the minimum level, nine per cent less than his rate two months earlier. Contending that his record fell within the definition of "continuous employment" in section 3 of the Regulations, he claimed the maximum rate. The Chief Adjudicator held that under the agreement he was no longer entitled as of right to receive the maximum, that the definition of "continuous employment" in section 3 had no bearing on section 64, and that the latter was decisive against his claim. The comment was also made that it seemed illogical and unfair that the employee (having the same qualifications and experience) should be paid less for doing the same work in August as he had done in June.

104. In the *Fifth Annual Report*, reference was made to claims of employees who, upon implementation of retroactive salary increases were retroactively deprived of the "leap-frogging" from which they had benefited earlier by reason of provisions in sections 65 and 66 of the Terms and Conditions of Employment Regulations, whereby an employee on promotion receives the rate nearest the rate received before promotion, but with an increase at least equal to the lowest increment within the range to which promoted. The examples explained were *Blum* and *Morgan* (Adjudication files 166-2-245, 166-2-301) and *Cain* (Adjudication file 166-2-364). Even more difficult issues arose in *Green* (Adjudication file 166-2-393) where the grievor, on being promoted from another classification to be a PM-1, had been placed at the fourth level in his new range as required by sections 65 and 66. Subsequently a collective agreement was made providing for substantial retroactive salary increases in the P.M. group. On a retroactive review of the grievor's history and on the theory that his new salary should be calculated as though the new agreement had been in effect at the time of promotion, he found himself at a lower level with a reduced salary. He then presented a grievance, as a result of which his salary was adjusted upward by his department. Subsequently a representative of the Auditor General took issue with the adjustment, advising that the initial calculation had been correct, and the employee's salary was again reduced. A second grievance against that revision was carried to adjudication. The Chief Adjudicator found it necessary to determine several different issues. He held that: (1) the case was adjudicable under section 91 of the Act, (2) the Retroactive Remuneration Regulations applied to the grievor when the applicable agreement was made on April 30, 1969, (3) the Regulations had been correctly applied to his case at the outset, (4) the case was not one of "doubt" which could be resolved by Treasury Board under section 9 of the Regulations, (5) the employer was not bound by the settlement of the first grievance, (6) the employer was not barred by lapse of time, "laches" or "estoppel" from repudiating in 1970 the settlement made in 1969, (7) the Auditor General's representative had given the right advice for the wrong reasons, because he relied on a Treasury Board minute and certain circulars which were not decisive, the matter being governed by the language of the Regulations and the collective agreement, (8) the Auditor General by intervening had not exceeded his statutory authority, and (9) the Receiver General, by instituting deductions from the grievor's salary for the recovery of over-payments, had not exceeded his statutory authority under subsection 95(2) of the Financial Administration Act. The comment was again made (as in *Blum* and *Morgan*) that the combined effect of the Retroactive Remuneration Regulations and section 66 of the Terms and Conditions of Employment Regulations could produce in certain cases anomalous and unfair results when retroactivity

64 s'appliquait dans l'affaire *Macht* parce que la convention pertinente ne fixait pas le taux qui devait être accordé à la nomination. L'employé avait fourni des services satisfaisants pendant plus de trois ans et avait atteint l'échelon maximum de CR-3. Il a ensuite démissionné pour accepter un autre emploi, mais on ne lui a pas trouvé de remplaçant. Deux mois après, il a décidé de revenir à son ancien poste auquel il a été nommé à nouveau. Appliquant l'article 64, l'employeur l'a rémunéré au taux minimum – neuf pour cent de moins que le taux qu'il recevait deux mois auparavant. Alléguant que son dossier répondait à la définition de «service ininterrompu» qui figure à l'article 3 du Règlement, l'employé a réclamé le taux maximum. L'arbitre en chef a soutenu que d'après l'accord intervenu, cet employé n'avait plus le droit de toucher le taux maximum, que l'expression «service ininterrompu» définie à l'article 3 ne modifiait en rien l'article 64 et que c'est ce dernier qui déterminait le refus qu'il fallait opposer à sa demande. L'arbitre a aussi observé qu'il semblait illogique et injuste que l'employé (qui possédait la même compétence et la même expérience) soit rémunéré à un niveau moindre pour accomplir en août le même travail qu'il faisait en juin.

104. Dans le *Cinquième rapport annuel* on a parlé de demandes d'employés qui, lors de l'entrée en vigueur des augmentations de traitement avec effet rétroactif, ont été privés d'un «saut de palier» dont ils avaient d'abord profité en vertu des dispositions des articles 65 et 66 du Règlement sur les conditions d'emploi selon lesquelles un employé reçoit lors d'une promotion le taux le plus rapproché de celui qu'il recevait avant la promotion, mais d'un montant au moins égal à l'augmentation la plus faible prévue à l'intérieur de l'échelle auquel il est promu. On y explique à titre d'exemples les affaires *Blum* et *Morgan* (décisions arbitrales, dossiers nos 166-2-245, 166-2-301) et *Cain* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-364). Des questions encore plus difficiles ont été soulevées dans l'affaire *Green* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-393) où l'employé s'estimant lésé, promu d'une autre classe au niveau de PM-1, avait été placé au quatrième palier de la nouvelle échelle en conformité des articles 65 et 66. Par la suite, une convention collective a été conclue qui prévoyait pour le groupe PM des augmentations importantes de rémunération avec effet rétroactif. Suite à un examen des antécédents de l'employé s'estimant lésé et en se fondant sur la théorie selon laquelle son nouveau traitement devait être calculé comme si la nouvelle convention avait été en vigueur au moment de la promotion, il s'est retrouvé à un niveau inférieur avec une rémunération moindre. Il a alors produit un grief, après quoi son salaire a été augmenté par son ministère. Par la suite, un représentant de l'auditeur général a eu connaissance du rajustement, a déclaré que le calcul initial avait été juste et le traitement de l'employé fut réduit encore une fois. Un deuxième grief formulé contre cette révision a été porté à l'arbitrage. L'arbitre en chef a jugé nécessaire de se prononcer sur plusieurs points différents. Il a affirmé ce qui suit: (1) l'affaire était arbitrable aux termes de l'article 91 de la Loi, (2) le Règlement sur la rémunération avec effet rétroactif s'appliquait à l'employé s'estimant lésé lorsque la convention pertinente a été signée le 30 avril 1969, (3) le Règlement a été correctement appliqué à l'égard de l'employé au départ, (4) il ne s'agissait pas d'un «cas de doute» qui pouvait être tranché par le Conseil du Trésor aux termes de l'article 9 du Règlement, (5) l'employeur n'était pas lié par le règlement du premier grief, (6) l'employeur n'était pas empêché, en raison du temps écoulé, du délai immotivé ou d'une exception d'irrecevabilité, de répudier en 1970 une mesure prise en 1969, (7) le représentant de l'auditeur général avait donné les bons conseils, mais pour des raisons erronées parce qu'il s'est appuyé sur une décision du Conseil du Trésor et certaines circulaires qui n'étaient pas décisives, la question étant régie par les termes du Règlement et de la convention collective, (8) l'auditeur général n'a pas outrepassé sa compétence statutaire en intervenant de la sorte et (9) le receveur général n'a pas outrepassé la compétence qui lui confère l'article 95 (2) de la Loi sur l'administration financière en ordonnant que des déductions soient faites du salaire de l'employé pour recouvrer l'argent versé en trop. Il a à nouveau été souligné (comme dans les affaires *Blum* et *Morgan*) que l'effet combiné du Règlement sur la



was calculated for employees who had received promotions during the retroactive period, but it was not within the power of an adjudicator to correct such results.

105. An employee claimed interest on late payments of wages, overtime and shift premium payments under an agreement which provided that such benefits were to be paid at certain times. Adjudicator Meyer held that, although he had jurisdiction to grant damages, the Crown was not liable for interest during default in the absence of an express requirement to that effect by statute or agreement (*Lanouette*, Adjudication file 166-2-632).

106. A District Collector gave a written order that meal breaks should not be scheduled, contrary to an express provision in the applicable agreement. Although many complaints had been made, the department, at four levels over a 17-month period, rejected a grievance against the violation without sufficient inquiry into its merits. The Chief Adjudicator said that when hundreds of grievances were presented (many relating to the same subject) the first duty of staff relations officers was to discover the reasons and to ascertain whether the agreement was being observed by line managers and supervisors. On their part, it was the duty of union officers to select for adjudication representative cases in which the vital issues could be determined. The Chief Adjudicator also observed that the grievance process could not function if grievances were carelessly processed, and said that in future there should be more serious efforts to understand and observe explicit commitments made in collective agreements (*Bourdon*, Adjudication file 166-2-334).

107. Six employees were temporarily required to work some miles away from their usual location. The employer provided a van for transportation to and from work. All claimed overtime under provisions in the applicable agreement for travel time between their headquarters and the site. Adjudicator DesCôteaux rejected the grievances of five employees and upheld the grievance of the sixth, who had been assigned to drive the van. The driver was the only employee obliged to begin work early: others were free to arrange their own transportation if they wished and were required only to be on the site at the regularly-scheduled starting-time (*Thibault et al*, Adjudication file 166-2-681).

108. An employee had been doing research work on a Fisheries Patrol Craft. While returning to port, the craft was diverted to a search-and-rescue mission. As a result, the grievor's travel included a "day of rest" on which he did not work. He claimed payment at "overtime rates for hours travelled on a day of rest" under the applicable agreement. Adjudicator Abbott ruled that the claim failed by reason of another clause in the agreement which made an exception of an employee "travelling by means of any type of transport in which he is required to perform work." Being clearly within that class, the grievor was not entitled to premium pay on a day of rest except for time actually worked (*Chaulk*, Adjudication file 166-2-597).



rémunération avec effet rétroactif et de l'article 66 du Règlement sur les conditions d'emploi pourrait avoir, du moins dans certains cas, des conséquences exceptionnelles et comporter une injustice lorsqu'est calculé le rappel de traitement de certains employés promus à un moment donné de la période sur laquelle porte le rappel, mais qu'il n'est pas du pouvoir d'un arbitre de remédier à ces conséquences.

105. Une employée a réclamé de l'intérêt sur les sommes versées en retard et englobant son traitement, la rémunération des heures supplémentaires et des primes de poste aux termes d'un accord prévoyant que ces sommes devaient être versées dans certains délais. L'arbitre Meyer a soutenu que, bien qu'il ait eu compétence pour ordonner réparation, la Couronne n'est tenue de verser aucun intérêt en l'absence d'une disposition expresse à cet égard stipulée dans une loi ou une convention collective (*Lanouette*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-632).

106. Un receveur de district avait donné un ordre écrit selon lequel les pauses-repas ne devaient pas être prévues dans un horaire, contrairement aux dispositions expresses de la convention pertinente. Bien que de nombreuses plaintes aient été formulées, le ministère, aux 4 paliers et durant 17 mois, a rejeté le grief, qui alléguait violation de la convention, sans enquêter suffisamment sur le fond de l'affaire. L'arbitre en chef a déclaré que lorsque des centaines de griefs sont produits (et nombre d'entre eux portant sur le même sujet), le premier devoir des agents des relations de travail est d'en découvrir les raisons et de vérifier si les chefs et les surveillants hiérarchiques respectent la convention. De leur côté, les agents du syndicat doivent choisir pour le renvoi à l'arbitrage des cas types qui permettent de trancher les principales questions litigieuses. L'arbitre en chef a ajouté que la procédure applicable aux griefs ne peut pas donner de résultats satisfaisants si les griefs sont instruits négligemment et qu'à l'avenir les personnes intéressées devraient s'efforcer plus sérieusement de comprendre et de respecter les engagements contractés dans les conventions collectives (*Bourdon*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-334).

107. Six employés ont dû temporairement travailler à quelques milles de leur point d'attache. L'employeur leur a fourni une camionnette pour les transporter à destination et en provenance de leur lieu de travail. Tous les employés demandent d'être rémunérés au taux des heures supplémentaires aux termes des dispositions de la convention pertinente pour la durée du trajet effectué entre leur point d'attache et leur lieu de travail temporaire. L'arbitre DesCôteaux a rejeté les griefs de cinq employés et fait droit au grief du sixième à qui l'employeur avait demandé de conduire la camionnette. Le chauffeur était le seul employé obligé de commencer à travailler plus tôt: les autres étaient libres d'organiser leur propre transport s'ils le désiraient et on leur demandait seulement d'être sur les lieux pour l'heure à laquelle ils devaient habituellement se présenter (*Thibault et autres*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-681.)

108. Un employé avait effectué du travail de recherche à bord d'un patrouilleur du Service des pêches. En route pour le port, le patrouilleur a dû retourner en mer pour accomplir une mission de recherche et de sauvetage de sorte que l'employé s'est déplacé un «jour de repos» pendant lequel il n'a pas travaillé. Il a demandé d'être rémunéré au «taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de voyage effectuées un jour de repos» aux termes de la convention pertinente. L'arbitre Abbott a décidé que la demande ne pouvait être acceptée en raison d'une autre clause de la convention qui fait une exception à l'égard d'un employé «qui exerce ses fonctions dans un genre quelconque de véhicule dans lequel il voyage». Comme l'employé s'estimant lésé faisait de toute évidence partie de cette catégorie, il n'a pas eu droit à la rémunération au taux majoré accordé à l'égard d'un jour de repos sauf pour les heures pendant lesquelles il a effectivement travaillé (*Chaulk*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-597.)

109. In *Lascelle* (Adjudication file 166-2-601) a vacationing employee was recalled on what would normally have been his day of rest, and claimed payment at the double-time rate fixed by the applicable agreement for work done while on annual leave. The employer conceded only the time-and-one half payment for work done on a first “day of rest”. Adjudicator Norman upheld the claim, rejecting a contention that the word “weeks” in the relevant language should be interpreted as “work weeks”. Such an interpretation suggested that each “week” on leave must consist of five vacation days and two days of rest, for which he found no support in the agreement.

110. A collective agreement provided that where an employee is “required to work a minimum of three hours of overtime following his scheduled hours of work” and “where it is not practical for him to enjoy his usual mealtime,” he was to receive a meal break with pay and a meal allowance. The grievor, who lived half-an-hour from work, claimed payment and a meal allowance for each of the days on which he finished his shift, was given an hour for dinner, and then did four hours of overtime. Upholding the grievance, Adjudicator Moir held that the employer must consider the situation of each individual to determine whether it is “practical for him to enjoy his usual mealtime,” that the overtime was performed “following his scheduled hours of work”, and that the employee was entitled to be paid for his meal-break as well as a meal allowance (*Finley*, Adjudication file 166-2-626).

111. Employees absent on leave for part of the regularly scheduled hours in a week, claimed compensation for hours worked in excess of scheduled hours the same week. They relied on an arbitral award providing compensation “for each hour worked in excess of thirty-seven hours and one-half (37½) in any work week.” The parties agreed the word “worked” must be implied after “(37½)” but disagreed on its meaning. Adjudicator Abbott rejected the grievance on the ground that “worked” did not mean “passed in doing something which the employee is entitled to do under the award or agreement” (including being absent on leave or on vacation) but that the implied word “worked” meant “passed in actual physical or mental effort” (*Tougas et al* Adjudication file 166-2-558).

112. In *Salter* (Adjudication file 166-2-599) an employee’s claim for overtime had been reduced when, unknown to him, a supervisor watched completion of his route and noted his actual finishing time. In rejecting the grievance, Adjudicator Norman ruled that the manner in which supervision was carried out was not material, even though contrary to a policy directive to local management. He held that the employer was not estopped by its conduct from reducing payment: in his opinion the doctrine of estoppel had no place in the adjudication system, citing decisions by Chief Adjudicators Martin and Jolliffe in *Strahl* (Adjudication file 166-2-97) and *Green* (Adjudication file 166-2-393).

113. In *Evans* (Adjudication file 166-2-605) an employee had been refused special leave to appear on his own behalf before an Appeal Tribunal of a Workmen’s Compensation Board. The applicable collective agreement provided that leave with pay shall be granted where the employee is required: “To attend as a witness by subpoena or summons or by providing satisfactory proof of having attended as a witness.” Adjudicator Abbott held that compulsion to attend under threat of penalty was not an essential element of the second basis for obtaining leave and that the phrase “as a witness” included a witness appearing on

109. Dans l'affaire *Lascelle* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-601), un employé en congé annuel a été rappelé au travail un jour qui aurait normalement été son jour de repos; il a demandé d'être rémunéré au taux double fixé par la convention collective pour le travail accompli pendant le congé annuel. L'employeur a versé uniquement la rémunération au taux simple majoré de moitié comme pour le travail accompli un premier jour de repos. L'arbitre Norman a fait droit à la demande, rejetant l'allégation selon laquelle l'expression «semaines» dans le texte pertinent devrait signifier des «semaines de travail». Une telle interprétation laisserait entendre que chaque «semaine» d'absence devrait consister en cinq jours de congé et deux jours de repos; or, à son avis, cette interprétation n'est nullement étayée dans la convention.

110. Une convention collective prévoyait que lorsqu'un employé doit «effectuer un minimum de trois heures de travail supplémentaire après ses heures de travail d'horaire et qu'il n'est pas pratique pour lui de prendre sa pause-repas habituelle», il lui sera accordé une pause-repas rémunérée et une indemnité de repas. L'employé s'estimant lésé, qui habite à environ une demi-heure de son lieu de travail, a demandé d'être rémunéré et de recevoir une indemnité de repas pour chaque jour où il a terminé son poste, où on lui a accordé une heure pour souper et où il a fait ensuite quatre heures de travail supplémentaires. L'arbitre Moir a fait droit au grief et soutenu que l'employeur doit tenir compte de la situation individuelle de chaque employé pour décider s'il est «pratique pour lui de prendre sa pause-repas habituelle», que les heures supplémentaires ont suivi l'horaire de travail de l'employé et que celui-ci avait droit à la rémunération de sa pause-repas de même qu'à l'indemnité de repas (*Finley*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-626).

111. Des employés en congé une partie de la semaine régulière de travail ont réclamé la rémunération des services professionnels supplémentaires fournis en dehors de leur horaire habituel de travail au cours de la même semaine. Ils s'appuyaient sur une décision du Tribunal d'arbitrage qui prévoyait la rémunération «pour chaque heure de travail fournie en sus de trente-sept heures et demie (37½) dans toute semaine de travail». Les parties ont convenu que l'expression «heures de travail fournies» est sous-entendue après «(37½)», mais étaient en désaccord sur le sens quelle revêtait. L'arbitre Abbott a rejeté le grief parce que selon lui l'expression «fourni» ne s'appliquait pas aux «heures consacrées par l'employé aux activités autorisées en vertu de la convention ou de la décision» (y compris le fait d'être absent ou en congé), mais que le mot sous-entendu «fourni» signifiait «effort réel physique ou mental fourni au profit de l'employeur» (*Tougas et autres*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-558).

112. Dans l'affaire *Salter* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-599), la rémunération d'heures supplémentaires d'un employé a été réduite lorsque, à l'insu de ce dernier, un surveillant a vérifié la fin de l'itinéraire du matin et noté l'heure à laquelle l'employé avait effectivement terminé. En rejetant le grief, l'arbitre Norman s'est prononcé sur le fait que la façon dont la surveillance a été exercée n'était pas pertinente même si elle était contraire à une directive adressée à la direction locale. Il a soutenu que l'employeur, en dépit de sa conduite, ne pouvait être empêché de réduire le montant: à son avis, la doctrine d'irrecevabilité ne s'appliquait pas au régime d'arbitrage et il a cité les décisions rendues par les arbitres en chef Martin et Jolliffe dans les affaires *Strahl* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-97) et *Green* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-393).

113. Dans l'affaire *Evans* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-605), on avait refusé à un employé de lui accorder un congé spécial rémunéré pour sa comparution devant le tribunal d'appel d'une Commission des accidents du travail. La convention collective pertinente prévoyait qu'un congé payé pouvait être accordé à un employé qui est appelé «par assignation ou sommation, à assister en qualité de témoin ou fournir une preuve satisfaisante



his own behalf. He referred to *Abel* (Adjudication file 166-2-303) where an employee interested in the outcome testified at a Municipal Board hearing.

114. An agreement provided paid leave for time lost due to being quarantined, “as certified by a qualified medical practitioner.” After exposure to his child’s disease, an employee was quarantined by the child’s doctor. Several days later, the local Medical Officer of Health sent the employee a routine notice ordering isolation for the child but not quarantine for the family. The Chief Adjudicator held that the grievor’s certificate, signed by two medical practitioners, was decisive: “qualified medical practitioner” meant a licensed physician, not the local Office of Health; where their opinions differed, the practitioner’s should prevail (*Gupta*, Adjudication file 166-2-545).

115. In *Wessel* (Adjudication file 166-2-676) it was again necessary to determine the scope of a provision that the employer shall “make every reasonable effort . . . to schedule leave . . . according to the wishes of the employee”. Adjudicator Moir held that such “reasonable efforts” do not include the hiring of more casual employees or requiring other employees to work substantial overtime. He cited an early decision of the Chief Adjudicator in *Laberge* (Adjudication file 166-2-99) where a seasonal demand for extra work had prevented the employer from acceding to a request for leave during the hunting season.

116. As in all walks of life, public servants are sometimes affected by bad weather. Certain collective agreements provide that leave with pay may be granted when the employee cannot report for work because of “circumstances not directly attributable” to him, and further that “such leave shall not be unreasonably withheld”. Refusals resulted in a number of grievances known as “the snowstorm cases”. Several adjudicators have held in effect that where absence is due essentially to reasons “attributable to the employee”, a claim for leave must fail. For example, in *Steele* (Adjudication file 166-2-633) Adjudicator Weatherill upheld the employer’s refusal because the grievor had chosen to reside where there was no access to public transportation. Similarly, the grievance failed in *LeClair* (Adjudication file 166-2-631) where the employee lived in the Laurentians 45 miles from his work-place. Adjudicator Meyer also rejected grievances where the employee failed to use public transportation (*Boutin*, Adjudication file 166-2-635) or failed to prove that public transportation was not operating (*Duval*, Adjudication file 166-2-630). Adjudicator Norman upheld the employer’s refusal to grant special leave where the employee lived in a remote area and neglected to remove the battery of his car in very cold weather, *Willemis* (Adjudication file 166-2-621). On the other hand, in *Villeneuve* (Adjudication file 166-2-629) it was determined by Adjudicator Meyer that leave had been unreasonably withheld, because bus service had broken down during a snowstorm. In a more recent case, *Ozuk* (Adjudication file 166-2-738) a grievance was upheld by Adjudicator Norman where the grievor, a weekend fisherman, became isolated on Lake Winnipeg in a dangerous summer storm, the circumstances being unforeseen and not attributable to him.



démontrant qu'il a assisté comme témoin...». L'arbitre Abbott a soutenu que la contrainte d'assister sous la menace d'une sanction ne constituait pas un élément essentiel de la seconde condition de l'obtention d'un congé et que l'expression «comme témoin» incluait aussi un témoin qui comparait pour lui-même. Il s'est reporté à l'affaire *Abel* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-303) où un employé intéressé dans une affaire a témoigné lors d'une audition tenue par le Conseil municipal.

114. Une convention prévoyait un congé payé pour le temps perdu pour cause de mise en quarantaine «tel qu'attesté par un médecin qualifié». Après avoir été en contact avec son enfant malade, un employé a été mis en quarantaine par le médecin de l'enfant. Plusieurs jours plus tard, un inspecteur du Service de santé faisait parvenir à l'employé une formule ordonnant que l'enfant soit isolé, mais non pas que la famille soit mise en quarantaine. L'arbitre en chef a soutenu que le certificat de l'employé s'estimant lésé, signé par deux médecins, était valide: «médecin qualifié» signifie une personne autorisée, et non pas un représentant du service de l'hygiène publique; lorsque les opinions diffèrent, celle du médecin doit prévaloir (*Gupta*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-545).

115. Dans l'affaire *Wessel* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-676), il a fallu à nouveau se prononcer sur la portée d'une disposition selon laquelle l'employeur doit «faire tout effort raisonnable... pour établir le tableau des congés annuels... suivant les désirs de l'employé». L'arbitre Moir a soutenu que cet «effort raisonnable» ne signifie pas engager plus d'employés occasionnels ni exiger que d'autres employés effectuent beaucoup d'heures supplémentaires. Il a cité la décision qu'avait rendue plus tôt l'arbitre en chef dans l'affaire *Laberge* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-99) où un surcroît saisonnier de travail avait empêché l'employeur d'accéder à une demande de congé durant la saison de la chasse.

116. Comme tout le monde, les fonctionnaires sont quelquefois touchés par le mauvais temps. Certaines conventions collectives prévoient qu'un congé payé peut être accordé lorsque l'employé ne peut se présenter au travail par suite de «circonstances qui ne lui sont pas directement attribuables» et en outre que «ce congé ne doit pas être refusé sans motif raisonnable». Des refus de congé ont provoqué un certain nombre de griefs qu'on a appelés les «affaires de la tempête de neige». Plusieurs arbitres ont soutenu en fait que lorsque l'absence est due essentiellement à des raisons «attribuables à l'employé», il faut refuser une demande de congé. Par exemple, dans l'affaire *Steele* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-633), l'arbitre Weatherill a fait droit au refus de l'employeur parce que l'employé s'estimant lésé avait choisi de demeurer à un endroit où il n'existait pas de transport en commun. De la même manière, dans l'affaire *LeClair* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-631), relative à un employé qui habitait dans les Laurentides à 45 milles de son lieu de travail, le grief a été rejeté. L'arbitre Meyer a aussi rejeté des griefs lorsque l'employé n'avait pas utilisé les transports en commun (*Boutin*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-635) ou n'avait pas réussi à prouver que les moyens de transport en commun ne fonctionnaient pas (*Duval*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-630). L'arbitre Norman a fait droit au refus de l'employeur d'accorder un congé spécial lorsque l'employé demeurait dans un endroit éloigné et avait négligé de retirer la batterie de sa voiture par temps très froid (*Willems*, décisions arbitrales, dossier n° 166-2-621). D'autre part, dans l'affaire *Villeneuve* (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-629), l'arbitre Meyer a décidé que le congé avait été refusé sans motif raisonnable, parce que le service d'autobus avait été interrompu pendant une tempête de neige. Dans une affaire plus récente, *Ozuk*, (décisions arbitrales, dossier n° 166-2-738), l'arbitre Norman a fait droit à un grief où l'employé s'estimant lésé, pêcheur du dimanche, a été isolé sur le lac Winnipeg au cours d'un dangereux orage d'été, les circonstances étant alors imprévues et ne lui étant pas directement attribuables.

## REFERENCES UNDER SECTION 98 OF THE ACT

117. As explained in the *Fifth Annual Report*, the Chief Adjudicator, acting under section 98 of the Act, has declined to grant consequential relief or “corrective action” in favour of individual employees where the real complaint of the bargaining agent was that a collective agreement had been breached by the employer’s failure to “consult” the bargaining agent. He expressed the view in earlier cases that such consultation was exclusively an obligation as between the employer and the bargaining agent (*International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228* and *Treasury Board*, Adjudication file 169-2-11, and *Public Service Alliance of Canada* and *Northern Canada Power Commission*, Adjudication file 169-10-13).

118. Very different issues from those mentioned above, with an entirely different result, have arisen in more recent cases, e.g. *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board re Maloughney* (Adjudication file 169-2-24). In that case, the person affected could not grieve under section 90 because he had ceased to be an employee. The bargaining agent referred the dispute under section 98, alleging that the employer had breached an obligation to the bargaining agent by refusing to implement a retroactive salary increase to a former member of the bargaining unit. The Chief Adjudicator found that the man, a temporary census-taker, had been a “lay-off” within the meaning of paragraph 3(a)(ii) of the Retroactive Remuneration Regulations because employment was terminated before the expiry of the period for which his appointment had been authorized, and before the making of a new collective agreement which provided retroactive salary increases. In the circumstances, it was held that the employer had agreed with the bargaining agent to implement such an increase with respect to such a person, applying the language of both the collective agreement and the Regulations. In so doing, the Chief Adjudicator rejected the employer’s argument that section 98 refers only to “general obligations” between the employer and the bargaining agent and a second argument that he had power to render only a “declaratory judgment”. Analysing the language of section 98 and the provisions of section 96 made applicable thereto by subsection 98(2), he concluded he could hold there had been a breach of a specific obligation and could also grant the consequential relief necessary to fulfil the obligation. Payment of a retroactive increase to the former employee was therefore directed.

## QUESTIONS OF LAW OR JURISDICTION

119. The foregoing paragraphs do not describe certain important decisions of adjudicators which remain subject to review by the Board or by the Federal Court, having been referred to the Board under section 23 of the Act.

## RENOIS AUX TERMES DE L'ARTICLE 98 DE LA LOI

117. Comme il a été expliqué dans le *Cinquième rapport annuel*, l'arbitre en chef, aux termes de l'article 98 de la loi, avait refusé d'accorder réparation ou une « mesure corrective » en faveur des employés pris individuellement lorsque l'agent négociateur se plaignait en fait que l'employeur n'avait pas respecté la convention collective en ne le « consultant » pas. Il a exprimé l'avis, dans des affaires précédentes, que la consultation était une obligation qui existait exclusivement entre l'employeur et l'agent négociateur (*Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228*, et *Conseil du Trésor*, décisions arbitrales, dossier n° 169-2-11; *Alliance de la Fonction publique du Canada* et *Commission d'énergie du Nord canadien*, décisions arbitrales, dossier n° 169-10-13).

118. Des questions très différentes de celles qu'on a mentionnées ci-dessus et qui ont eu une issue totalement différente, ont été soulevées dans des affaires plus récentes comme par exemple celle de l'*Alliance de la Fonction publique du Canada* et le *Conseil du Trésor* (au sujet de M. Maloughney, décisions arbitrales, dossier n° 169-2-24). Dans ladite affaire, la personne touchée ne pouvait pas produire de grief aux termes de l'article 90 parce qu'elle n'était plus un employé. L'agent négociateur a renvoyé le différend aux termes de l'article 98 alléguant que l'employeur n'a pas respecté l'obligation qu'il avait contractée à l'égard de l'agent négociateur en refusant d'accorder une augmentation de traitement avec effet rétroactif à un ancien membre de l'unité de négociation. L'arbitre en chef a conclu que la personne en question, qui travaillait temporairement au recensement, avait été mise en disponibilité au sens où l'entend l'article 3(a)(ii) du Règlement sur la rémunération avec effet rétroactif parce que l'emploi avait pris fin avant l'expiration de la période pour laquelle sa nomination avait été autorisée et, par conséquent, avant la signature d'une nouvelle convention collective qui assurait des majorations de traitement avec effet rétroactif. Dans les circonstances, l'arbitre a soutenu que l'employeur avait convenu avec l'agent négociateur d'accorder l'augmentation à l'égard d'une personne dans sa situation conformément aux dispositions stipulées dans la convention collective et dans le Règlement. L'arbitre en chef rejetait ainsi l'argument de l'employeur selon lequel l'article 98 ne porte que sur des « obligations d'ordre général » existant entre l'employeur et l'agent négociateur et un second argument selon lequel il avait le pouvoir de rendre uniquement un « jugement déclaratoire ». Analysant les termes employés à l'article 98 et les dispositions de l'article 96 applicables en raison de l'article 98(2), il a conclu pouvoir soutenir qu'il y avait eu défaut d'observer et d'exécuter une obligation précise et qu'il pouvait aussi accorder le redressement demandé, nécessaire pour satisfaire à l'obligation. L'arbitre en chef a par conséquent ordonné le paiement de l'augmentation avec effet rétroactif à l'ancien employé.

## QUESTIONS DE DROIT OU DE COMPÉTENCE

119. Les paragraphes précédents ne décrivent pas certaines décisions importantes rendues par les arbitres et qui demeurent sujettes à révision par la Commission ou la Cour fédérale, du fait qu'elles ont été renvoyées à la Commission aux termes de l'article 23 de la Loi.



## COURT DECISIONS OF INTEREST

120. The Federal Court of Appeal dismissed an application under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside a decision of the Board dated August 10, 1971<sup>1</sup>, which had been confirmed by a review of that decision by the Board dated June 13, 1972. The Board had designated as persons falling under paragraph (f) of the definition of “person employed in a managerial or confidential capacity” in section 2 of the Act<sup>2</sup>, two lawyers who assisted the director general of legal services of a government board. The director general had been previously designated as a person employed in a managerial or confidential capacity under paragraphs (c) and (e) of the definition. The two lawyers in question were designated as being “confidential to” him. The Court held that a sufficient basis for the Board’s original decision was to be found in the report of the examiner on the duties of the lawyers. A certain knowledge of government organization and of the duties of a lawyer employed to give legal advice may be assumed on the part of the Board. When a portion of the government service has a legal adviser, in the nature of things, his services are provided on a confidential basis, and when a director of a legal branch must have the help of other lawyers, their services must be provided to him, or as directed by him, on a confidential basis. The bargaining agent had applied to the Board for a review of this decision on the ground that there was no evidence to show that the two lawyers fell within the Board’s interpretation in its decision of the words “in a position confidential to any person” in paragraph (f) of the definition in section 2 of the Act. In its application to the Court, the bargaining agent had complained that the Board had not given complete new consideration to all the material and evidence and representations of the bargaining agent and that this constituted a denial of natural justice. The Court held that the Board had done exactly what was requested of it. There had been no request for an opportunity to present new evidence or further argument. The Board had given careful consideration to the request for review as well as the applicant’s representations in support of it. The Court pointed out that the Board is under no obligation to exercise its powers to “rehear” any application or to “review” a decision or order immediately after it has taken its original action except where some valid reason for its doing so has been made out by the person asking it to do so (*Re Professional Institute of the Public Service of Canada and Attorney General of Canada* (1973) 33 D.L.R. (3d) 91).

121. An application was made to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside a decision rendered by the Chief Adjudicator during the hearing of a reference to adjudication of a grievance of the applicant with respect to disciplinary action resulting in his discharge. In the adjudication reference, the employer wished to adduce certain evidence of misconduct that was not within its knowledge when the notice of discharge was given but which, it was submitted, was closely inter-connected with the facts relied upon in the discharge letter and constituted additional or alternative justification for the discharge. The applicant objected to the evidence being admitted on the grounds that (a) his statutory remedy under the Act gave him the right to grieve against his discharge on the grounds then stated and the right to have the merits of that particular grievance determined by an adjudicator, and (b) the common law rule that the discharge by the employer is justified if a good ground exists in fact, even though it was not known to the employer at the time of the discharge, is inapplicable to cases taken to arbitration under

<sup>1</sup>*Cuddihy and Norton Case*, see *Fifth Annual Report*, paragraph 62.

<sup>2</sup>For a note on this definition see *Fifth Annual Report*, paragraph 60.



## DÉCISION DE LA COUR D'APPEL FÉDÉRALE DIGNES DE REMARQUE

120. La Cour d'appel fédérale a rejeté une demande, produite aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, visant à obtenir un nouvel examen et l'annulation d'une décision que la Commission avait rendue le 10 août 1971 <sup>(1)</sup> et qu'elle avait confirmée lors d'un nouvel examen en date du 13 juin 1972. La Commission avait désigné, à titre de personnes visées par l'alinéa *f*) de la définition de «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» de l'article 2 de la Loi <sup>(2)</sup>, deux avocats qui faisaient fonction d'adjoints au directeur général du contentieux d'une commission du gouvernement. Le directeur général avait auparavant été désigné à titre de personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles aux termes des alinéas *c*) et *e*) de ladite définition. Les deux avocats ont été désignés comme occupant un «poste de confiance» auprès du directeur général. La Cour a statué que le rapport de l'examineur sur les fonctions des avocats constituait une base suffisante pour justifier la décision initiale de la Commission. On peut présumer que la Commission a une certaine connaissance des rouages du gouvernement et des fonctions d'un avocat embauché pour donner des avis légaux. Lorsqu'un élément de la Fonction publique emploie un conseiller juridique, la nature même de son emploi exige que ses services aient un caractère confidentiel, et lorsque le directeur d'un contentieux doit se faire aider d'autres avocats, ceux-ci doivent rendre leurs services, ou accomplir ce qu'on leur ordonne, sur une base confidentielle. L'agent négociateur avait demandé à la Commission d'examiner à nouveau sa décision pour le motif qu'aucun élément de preuve n'indiquait que les deux avocats tombaient sous le coup de l'interprétation que la Commission donnait, dans sa décision, des mots «occupent des postes de confiance auprès de l'une des personnes employées» qui figurent à l'alinéa *f*) de la définition, à l'article 2 de la Loi. Dans la demande présentée à la Cour, l'agent négociateur se plaignait du fait que la Commission n'avait pas accordé toute l'attention nouvelle requise en ce qui concerne les documents et les témoignages ainsi que les nouveaux arguments de l'agent négociateur, et que cela constituait un déni de justice naturelle. La Cour a statué que la Commission avait accompli exactement ce qu'on attendait d'elle. L'agent négociateur n'avait pas présenté de demande pour avoir la faculté de produire de nouveaux éléments de preuve ou des arguments supplémentaires. La Commission avait étudié avec soin la demande de nouvel examen ainsi que les arguments du requérant à l'appui de ladite demande. La Cour a attiré l'attention sur le fait que rien n'oblige la Commission à exercer son pouvoir «d'entendre à nouveau» une demande ou «d'examiner à nouveau» une décision ou ordonnance immédiatement après avoir rendu sa décision ou son ordonnance initiale, sauf lorsque le requérant a démontré qu'il y avait des motifs valides de le faire (*L'Institut professionnel du Service public du Canada et le Procureur général du Canada* (1973) 33 D.L.R. (3d) 91).

121. Une demande a été produite à la Cour d'appel fédérale, en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale visant à obtenir l'examen et l'annulation de la décision rendue par l'arbitre en chef à la suite de l'audition d'un grief que le requérant avait renvoyé à l'arbitrage et qui portait sur une mesure disciplinaire qui avait entraîné son congédiement. Lors du renvoi à l'arbitrage, l'employeur voulait produire certains éléments de preuve qui établissaient la faute de conduite professionnelle et dont il n'avait pas connaissance lorsqu'il a donné l'avis de congédiement mais qui, a-t-on soutenu, sont étroitement liés aux faits invoqués dans la lettre de congédiement et constituent une justification supplémentaire ou alternative dudit congédiement. Le requérant a formé opposition au caractère recevable des éléments de preuve pour les motifs que *a*) son recours statutaire aux termes de la Loi accordait le droit de produire un grief contre son congédiement pour les motifs invoqués à l'époque ainsi que le droit d'obtenir que l'arbitre statuât sur le fond de ce grief particulier et

<sup>1</sup> *Affaire Cuddyhy et Norton*, voir le *Cinquième rapport annuel*, paragraphe 62.

<sup>2</sup> Voir la remarque relative à cette définition au paragraphe 60 du *Cinquième rapport annuel*.

collective agreements in the private sector. The Chief Adjudicator ruled that the employer would be permitted to adduce the evidence and the Court took the view that his decision was correct. In an informal hearing, it is the adjudicator's duty to accept evidence that is relevant to any issue of fact that must be determined on a reasonably arguable view of the case put forward by either of the parties. It is not his duty to come to a conclusion as to the law that applies to determine the matter before him until after all the evidence is in and he has heard argument on it (*In the Matter of a Grievance Filed by Gerald William McKendry* ((1973) 35 D.L.R. (3d) 305 and (1973) F.C. 126).

b) que la règle du droit coutumier énonçant que le congédiement décidé par l'employeur est justifié s'il y a un motif fondé, et ce même si les faits n'étaient pas connus de l'employeur au moment du congédiement, ne s'applique pas aux affaires portées en arbitrage aux termes des conventions collectives du secteur privé. L'arbitre en chef a décidé que l'employeur aurait la permission de produire les éléments de preuve et la Cour a conclu que sa décision était juste. Lors d'une audition sans formalisme, l'arbitre a l'obligation de recevoir les éléments de preuve en rapport avec toute question de fait qu'il lui faut trancher en se fondant sur un point de vue de l'affaire, raisonnablement défendable, exprimé par l'une ou l'autre des parties. Il n'a pas comme fonction d'en arriver à une décision sur la loi qui s'applique pour trancher l'affaire dont il est saisi avant d'avoir pu recevoir tous les éléments de preuve et avoir entendu tous les arguments pertinents (*Grief produit par Gerald William McKendry*, ((1973) 35 D.L.R. (3d) 305 et (1973) C.F. 126).

## PAY RESEARCH BUREAU

### INTRODUCTION

122. The primary purpose of the Pay Research Bureau is to serve as an independent and objective source of information on pay, benefits and conditions of employment inside and outside the Public Service of Canada for use by the government as an employer and by the various bargaining agents certified to represent its employees. Besides its use in compensation planning and collective bargaining in the federal Public Service, the information brought together by the Bureau has been found useful by many of the organizations that take part in the Bureau's surveys. The Bureau's research findings and studies are also available through the Public Service Staff Relations Board to conciliators and mediators appointed under the Public Staff Relations Act.

### ADVISORY COMMITTEE ON PAY RESEARCH

123. In determining programs and setting priorities the Pay Research Bureau consults regularly with the Advisory Committee on Pay Research. This committee, chaired by the Vice-Chairman of the Public Service Staff Relations Board, comprises representatives of all the certified bargaining agents, the Treasury Board and the separate employers under the jurisdiction of the Act. It also serves as a forum in which members are able to present their views on various aspects of the work of the Bureau.

### THE 1972-73 SURVEY PROGRAM

124. The unpredictability of the timing of the needs of the parties to bargaining complicates the scheduling of pay surveys, the timing of which must relate as closely as possible to the expiry dates of collective agreements. Major recurring surveys are normally conducted annually or biennially, but adjustments are made wherever possible in order to meet the changing demands of the parties. Reports resulting from the basic program of studies are given in the Appendix to this report.

125. During the year 1972-73, the salary survey technique based on automated response became fully operational. This Automated Compensation Data System, called "AUTOCODS", provides accurate and current pay information at more frequent intervals than the field survey technique. During the current year the sample was expanded from 110 to 150 organizations and an analysis of the data revealed a high degree of correlation with the quality of information secured through general field surveys. This program has, in the past year, provided pay data for six occupations which were formerly included in field surveys. Plans are under way to add other occupations and to modify the computer program to achieve a greater degree of flexibility both in accepting and producing the basic information. AUTOCODS is an innovative and economical survey technique which has been very favourably received by survey participants because of its currency and minimal burden on respondents. At the same time it has proved invaluable as a current and frequent source of occupational pay and trend data for use in Public Service collective bargaining.



## BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

### INTRODUCTION

122. Le Bureau de recherches sur les traitements a comme objectif premier de servir, pour le gouvernement fédéral (à titre d'employeur) et pour les divers agents négociateurs accrédités qui représentent les employés, de source objective et indépendante de renseignements sur les taux de traitement, les avantages sociaux et les conditions d'emploi qui ont cours tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la Fonction publique du Canada. En plus de servir aux programmes de rémunération et à la négociation collective dans la fonction publique fédérale, les renseignements sont très utiles aux nombreux organismes qui participent aux enquêtes du Bureau. Les conciliateurs et les médiateurs, nommés aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique peuvent aussi se servir des résultats des recherches et études menées par le Bureau par l'intermédiaire de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.

### COMITÉ CONSULTATIF DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

123. Pour établir les programmes et fixer l'ordre de priorité, le Bureau de recherches sur les traitements tient régulièrement des consultations avec le Comité consultatif de recherches sur les traitements. Présidé par le vice-président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, ce comité est composé des représentants de tous les agents négociateurs accrédités, du Conseil du Trésor et des employeurs distincts qui relèvent de la Loi. Le Comité fait aussi fonction de tribune où les membres peuvent présenter leurs vues sur divers aspects des activités du Bureau.

### PROGRAMME D'ENQUÊTES (1972-1973)

124. L'impossibilité de prévoir le moment où les parties à la négociation auront besoin des données complique l'élaboration du calendrier des enquêtes sur les traitements, dont l'échelonnement doit concorder le plus possible avec les dates d'expiration des conventions collectives. Les plus importantes enquêtes périodiques ont habituellement lieu chaque année ou tous les deux ans, mais on peut toujours en modifier le programme de façon à satisfaire les demandes changeantes des parties. Les rapports qui font partie du programme principal d'études figurent à l'appendice au présent rapport.

125. Au cours de l'année 1972-1973, la technique d'enquête sur les traitements fondée sur le caractère automatique des réponses est devenu pleinement opérationnelle: Ce répertoire mécanographique de renseignements sur les traitements, appelé «AUTOCODS», fournit sur les traitements des renseignements exacts et courants à des intervalles plus fréquents que les enquêtes sur place. Au cours de l'année à l'étude, l'échantillon est passé de 110 à 150 organismes et une analyse des données a révélé que qualitativement elles se comparaient favorablement avec les renseignements recueillis au moyen des enquêtes générales sur place. Au cours de l'année dernière, le programme a fourni des données sur les traitements à l'égard de six groupes d'occupation auparavant inclus dans les enquêtes sur place. On envisage maintenant d'ajouter d'autres groupes d'occupation et de modifier le programme d'ordinateurs afin de parvenir à une plus grande souplesse dans la collecte comme dans la production des renseignements fondamentaux. AUTOCODS est une technique d'enquête innovatrice et économique qui, grâce au caractère actuel de ses données et à la charge minimale de travail qu'elle représente pour les déclarants, a reçu un accueil très favorable auprès des participants aux enquêtes. En même temps elle s'est révélée une source inestimable de données actuelles sur les traitements et les tendances auxquelles on peut recourir fréquemment, aux fins de la négociation collective dans la Fonction publique.

126. In 1972 the Bureau conducted its fourth confidential survey on executive compensation. This study encompassed a number of industrial firms, universities, governments of most provinces, several municipalities and school boards in some of the larger cities. Salary levels, their movement from year to year, and other elements of total compensation were analysed for executive positions whose responsibilities correspond to those of deputy ministers and senior executive officers of the Public Service of Canada.

127. Several functional studies were conducted of specific occupational groups to improve the knowledge of job characteristics and ensure the relevance of survey findings to Public Service jobs. The occupations studied included:

- Librarians
- Information Officers
- Veterinarians
- Electronic Technicians
- Primary Products Inspection
- Biologists and Bacteriologists
- Chemists
- Forestry Officers
- Translators
- Historical Research

## RESEARCH ACTIVITIES

128. The program of research in collective bargaining and wage and salary matters was expanded. The manual containing an analysis of the terminology and incidence of occurrence of a number of provisions of Public Service agreements was updated and is now being transmitted on a regular basis to the parties to bargaining. Attention continues to be devoted to methods for costing the provisions of collective agreements and exploratory work was begun on the feasibility of conducting cost-benefit assessments of selected provisions in collective agreements. Additionally, numerous special studies were undertaken at the request of the Public Service Staff Relations Board.

## PUBLIC SERVICE DATA

129. The Bureau served as a central point of reference and information for the increasing volume of queries from both governmental and private organizations concerning pay and classification in the Public Service of Canada. It also continued to report data in aggregate form about the pay of federal public servants for use in collective bargaining. In fulfilling this aspect of its terms of reference, the Bureau was almost completely dependent on data derived from the computerized personnel information systems of the employers under the Public Service Staff Relation Act. The conditions under which such data were furnished usually precluded independent verification of the data by the Bureau and constrained the Bureau from meeting requests for new data except with the prior consent of the employers. In respect of this aspect of its role, therefore, the Bureau could not exercise the same independent judgement as in the case of outside survey data.

126. En 1972, le Bureau a effectué sa quatrième enquête à caractère confidentiel sur la rémunération du personnel de direction. L'enquête a porté sur un certain nombre de sociétés industrielles et d'universités, sur la plupart des gouvernements provinciaux ainsi que sur différentes administrations municipales et commissions scolaires de certaines grandes villes. On a analysé les niveaux de traitement, leurs mouvements d'année en année et d'autres éléments de la rémunération dans son ensemble dans le cas des postes de direction dont les responsabilités correspondent à celles des sous-ministres et des cadres supérieurs de la Fonction publique du Canada.

127. On a mené plusieurs études de fonctions de groupes d'occupation précis en vue d'avoir une meilleure connaissance des caractéristiques des emplois et de s'assurer du caractère pertinent des constatations de l'enquête à l'égard des postes de la Fonction publique. Les groupes d'occupation étudiés comprenaient entre autres les emplois suivants:

- Bibliothécaires
- Agents d'information
- Vétérinaires
- Électroniciens
- Inspection des produits primaires
- Biologistes et bactériologistes
- Chimistes
- Agents forestiers
- Traducteurs
- Recherche historique

## TRAVAUX DE RECHERCHES

128. Le Bureau a continué d'élargir son programme de recherches portant sur les négociations collectives et les questions relatives aux salaires et traitements. On a mis à jour le manuel qui contient une analyse de la terminologie et du taux de fréquence de certaines dispositions de conventions collectives conclues dans la Fonction publique et ce manuel est maintenant transmis régulièrement aux parties à la négociation. On porte toujours une attention particulière à la recherche d'une méthode d'évaluation du coût des dispositions des conventions collectives et on a commencé le travail préparatoire concernant le caractère pratique de la conduite d'études de rentabilité de certaines dispositions sélectionnées dans les conventions collectives. En outre, plusieurs études spéciales ont été entreprises à la demande de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.

## DONNÉES RELATIVES À LA FONCTION PUBLIQUE

129. Le Bureau a servi de centre de renseignements en réponse aux demandes croissantes en provenance tant d'organismes gouvernementaux que d'organismes privés au sujet du régime de classification et de rémunération en vigueur dans la Fonction publique du Canada. Il a aussi continué à publier, aux fins de la négociation collective, des données globales portant sur le traitement versé aux fonctionnaires. Pour s'acquitter de cet aspect de son mandat, le Bureau a été presque totalement dépendant des données provenant des systèmes mécanographiques de renseignements sur le personnel qu'utilisent les employeurs qui relèvent de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Les conditions de transmission de ces données empêchaient habituellement le Bureau de procéder à une vérification indépendante des données et de satisfaire aux demandes de nouvelles données sans l'autorisation préalable des employeurs. Par conséquent, en ce qui touche cet aspect de son rôle, le Bureau n'a pu faire preuve du même jugement indépendant que dans le cas de données d'enquête recueillies à l'extérieur.

## COOPERATIVE ARRANGEMENTS

130. The Bureau continued to foster cooperation among other governmental organizations conducting similar surveys in an attempt to minimize duplication and the burden on participants. Some of the organizations with which cooperative surveys were arranged were: the Provinces of Manitoba, New Brunswick and Ontario; Statistics Canada, the Federal Department of Labour, the Department of Manpower and Immigration, the Department of National Defence, and the National Research Council.

131. Cooperation with other departments of the federal government offers the distinct advantage of avoiding a double burden on the respondents but unfortunately it also has some drawbacks. Firstly, such an arrangement makes the Bureau entirely dependent on another agency to convince respondents that their data should also be made available to the Bureau, which has no legislative mandate to collect data. Secondly, the Bureau becomes subject to the production timetable of the collecting agency, with some consequent loss of project responsiveness and timeliness.

132. In 1972-73, the Bureau also made extensive use of information collected by Statistics Canada and the Department of Labour. The data on rates of pay for university teachers, nurses, and many operational and office classes were examples.

133. Liaison was maintained with the armed forces through an officer attached to the Bureau, an arrangement which enabled the Bureau to respond more effectively to requests for information related to pay and working conditions, much of which was pertinent to wage studies relating to the Canadian Armed Forces and the R.C.M.P.

134. The Bureau attempts to serve as a central point of contact for discussion and exchange of views and information among federal, provincial and territorial government agencies involved in surveys or research on pay, working conditions and related matters. A few years ago it was host to representatives of many of these agencies at a seminar in Ottawa. In February 1972, the Ontario Department of Civil Service sponsored a seminar with similar representation. At year's end plans were underway for the next working seminar to be held in Charlottetown in the fall of 1973. The Bureau also has extensive international contacts and is frequently consulted about concepts and methodology.

## DISTRIBUTION OF REPORTS

135. The Pay Research Bureau as a matter of policy attempts to ensure the widest possible availability of its research studies and survey findings. However, its basic purpose is to serve the internal needs of the Public Service of Canada. This mandate of necessity precludes provision of extensive service to the public, particularly of reports that are confidential. Wide distribution was however given to several non-confidential reports, including *"Anticipated Recruiting Rates for 1973 University and Community College Graduates, November 1972"*, and *"Benefits and Conditions of Employment in the Public Service of Canada"*. Efforts were also initiated to prepare highlights reports on *"Benefits and Working*



## ACCORDS DE COLLABORATION

130. Le Bureau a continué à rechercher la collaboration d'autres organismes gouvernementaux qui mènent des enquêtes semblables, en vue de réduire le fardeau des participants et la duplication des travaux. Parmi les organismes qui ont accepté d'entreprendre des enquêtes en collaboration avec le Bureau, il faut citer les provinces du Manitoba, du Nouveau-Brunswick et de l'Ontario, Statistique Canada, le ministère fédéral du Travail, le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, le ministère de la Défense nationale et le Conseil national de recherches.

131. La collaboration avec d'autres ministères du gouvernement fédéral offre l'avantage précis d'éviter un double travail aux déclarants, mais comporte aussi malheureusement certains inconvénients. Premièrement, une telle disposition rend le Bureau entièrement dépendant d'un autre organisme pour ce qui est de convaincre les déclarants que leurs données devraient être aussi mises à la disposition du Bureau qui, lui, n'a aucun mandat législatif pour ainsi recueillir des données. Deuxièmement, le Bureau est soumis au calendrier de production de l'organisme enquêteur, ce qui a pour conséquence de diminuer le caractère souple et opportun du projet.

132. En 1972-1973, le Bureau a encore largement utilisé des renseignements recueillis par Statistique Canada et le ministère du Travail. Les données sur les taux de rémunération des professeurs d'université, des infirmières et de nombreuses autres classes d'employés de bureau et d'employés de la catégorie de l'exploitation en sont des exemples.

133. La liaison avec les Forces armées a été assurée par l'intermédiaire d'un officier rattaché au Bureau, disposition qui a permis au Bureau de répondre de façon plus efficace aux demandes de renseignements ayant trait à la rémunération et aux conditions de travail dont un grand nombre portaient sur des études sur les salaires visant les Forces armées canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada.

134. Le Bureau s'efforce de servir de centre de contact pour la discussion et l'échange de vues et de renseignements entre les organismes gouvernementaux des niveaux fédéral, provincial et territorial intéressés aux enquêtes ou aux recherches sur les traitements, les conditions d'emploi et autres questions connexes. Il y a quelques années, le Bureau a organisé, à Ottawa, un séminaire qui a réuni les représentants d'un grand nombre de ces organismes. En février 1972, le ministère ontarien de la Fonction publique a organisé un séminaire dont la composition était semblable. À la fin de l'année à l'étude, on était à élaborer des plans en vue de réunir le prochain groupe de travail à Charlottetown en automne 1973. Le Bureau maintient de nombreux contacts internationaux et on le consulte fréquemment à propos des principes et de la méthodologie qu'il emploie dans son travail.

## DIFFUSION DES RAPPORTS

135. Même si le Bureau de recherches sur les traitements a pour principe de chercher à s'assurer que les résultats de ses études de recherches et de ses enquêtes soient accessibles au plus grand nombre de personnes possible, il n'en demeure pas moins que son objectif premier est de satisfaire les besoins internes de la Fonction publique du Canada. Ce mandat, imposé par la nécessité, l'empêche de vulgariser ses publications, particulièrement en ce qui a trait aux rapports confidentiels. Il a cependant largement diffusé divers rapports non confidentiels, notamment les *«Traitements de recrutement prévus pour les diplômés de 1973 des universités et des CEGEP, novembre 1972»* et les *«Avantages et conditions d'emploi dans la Fonction publique du Canada»*. On a aussi tenté de préparer un rapport sommaire contenant les points saillants du rapport *«Avantages et conditions de travail dans*

*Conditions in Industry*” for public distribution. When resources become available other such reports will be prepared where they are feasible within the limits of the undertakings of confidentiality made to survey respondents.

#### CONFIDENTIALITY OF INFORMATION

136. Assurances of confidentiality given to hundreds of employers who each year voluntarily furnish information to the Bureau are carefully respected. As a condition of their participation these employers are assured that the information they supply will be kept confidential within the Bureau and will be presented in reports only in aggregate form so that the identification of individual employers, or individual jobs within an organization, or the number of observations in an identifiable organization, are not disclosed directly or indirectly.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Paragraph 87 above reports a request by a bargaining agent, in the course of proceedings before the Public Service Arbitration Tribunal, that the Pay Research Bureau be required to produce certain documents with a view to cross-examination of officers of the Bureau on the documents. The question raised by this request which directly involved the confidentiality of information provided by survey participants ultimately came before the Federal Court of Appeal. The outcome is reported in a footnote to paragraph 87.

*l'industrie*», qui serait destiné au public. Lorsque les ressources seront disponibles, d'autres rapports de cette nature seront préparés lorsque la chose sera possible, dans le cadre des engagements pris à l'égard des répondants en ce qui concerne le caractère confidentiel des données.

## CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES DONNÉES

136. Le Bureau prend grand soin de respecter l'assurance du caractère confidentiel donnée à des centaines d'employeurs qui chaque année lui fournissent volontairement des renseignements. Comme condition de leur participation, on assure à ces employeurs que tous les renseignements qu'ils fourniront seront gardés confidentiels au Bureau et ne seront présentés que sous une forme résumée dans des rapports afin de ne révéler, ni directement ni indirectement, l'identité des employeurs individuels, les emplois à l'intérieur d'un organisme ou le nombre d'observations communiquées par un organisme identifiable.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Le paragraphe 87 fait état d'une demande produite par un agent négociateur durant des procédures qui se déroulaient devant le Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique, dans laquelle il exigeait du Bureau de recherches sur les traitements qu'il produise certains documents afin de contre-interroger des représentants du Bureau au sujet desdits documents. La question soulevée par cette demande qui visait directement le caractère confidentiel des renseignements fournis par les participants de l'enquête a été portée en Cour d'appel fédérale. On en fait connaître l'issue dans un renvoi au paragraphe 87.

## APPRECIATION

137. The operations under the Public Service Staff Relations Act have been facilitated by the good will and cooperation of bargaining agents and employers and their counsel in various proceedings before the Board, and in arbitration, conciliation and adjudication proceedings. The Board has appreciated also the continuing cooperation of industrial and commercial enterprises, educational institutions and government agencies in furnishing to the Pay Research Bureau information on pay and working conditions essential to the collective bargaining process. In a separate and special category has been the capable assistance of the members of its own staff, upon whom the Board relies heavily.



## APPRÉCIATION

137. Les travaux effectués en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ont été facilités grâce à la bonne volonté et à la collaboration des agents négociateurs, des employeurs et de leurs avocats dans diverses procédures entamées devant la Commission, ainsi que dans les procédures d'arbitrage, de conciliation et d'arbitrage des griefs. La Commission sait gré aussi de la collaboration continue des entreprises industrielles et commerciales, des établissements scolaires et des organismes gouvernementaux qui fournissent au Bureau de recherches sur les traitements les renseignements sur les salaires et conditions de travail essentiels à la négociation collective. Il y a lieu de souligner le travail efficace des membres de son personnel, sur qui la Commission compte beaucoup pour réaliser ses objectifs.

## APPENDIX

### SUMMARY OF REPORTS ISSUED BY THE PAY RESEARCH BUREAU

April 1, 1972 to March 31, 1973

During the year the Bureau issued 114 formal reports, 40 of which related to the Public Service of Canada and 74 of which related to employment outside the Service. Most of the latter have been classified as "confidential" or "restricted" in consonance with undertakings made to private employers who supplied data to the Bureau. The majority of Bureau reports are issued in separate French and English editions and the totals given in the summary below include both. For convenience, last year's totals are shown in parentheses.

The reports generally presented either industry or Public Service data for a class or group of classes related to the separate occupational groups forming the basis of the Government's classification and pay system. In most cases, presentations are on a regional and metropolitan as well as a national basis, and include a variety of statistical measures. Information on future rates provided in collective agreements was included where applicable. Reports are grouped under eight major headings.

#### *Scientific and Professional*

16 (26)

Various professional occupations were covered including architects, auditors, economists and statisticians, engineers and scientists, counsel, and engineers of provincial governments, university teachers, and elementary and secondary school teachers.

#### *Technical*

15 (11)

A variety of classes in the technical category was covered this year including draftsmen, technicians and technologists, technical inspectors, and ships' officers.

#### *Administrative*

7 (8)

The administrative services group, selected office classes, computer systems analysts and communicators were covered. Planning and field survey work for a major survey of occupations related to the Administrative and Foreign Service category commenced this fiscal year (1972-73). Most of the reports from this survey will be published in 1973/74.

#### *Operational*

10 (10)

Data for these reports were extracted from the 1971 wage rate survey of the Department of Labour and covered ships' crews, ship repair, correctional and firefighting personnel, as well as employees in the printing operations, general labour and trades, postal operations, and heating, power and stationary plant occupational groups.

#### *Health Services*

3 (3)

The reports that were expected to be completed during this fiscal year have been delayed as bargaining in the provinces for certain classes have been concluded only recently. Therefore, report production will commence in the next fiscal year (1973/74).

## APPENDICE

### RÉSUMÉ DES RAPPORTS PUBLIÉS PAR LE BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

1<sup>er</sup> avril 1972 au 31 mars 1973

Au cours de l'année, le Bureau a publié 114 rapports officiels, dont 40 avaient trait à la Fonction publique du Canada et 74 à des emplois hors de la Fonction publique. La plupart de ceux du dernier groupe ont été classés dans la catégorie portant la mention «confidentiel» ou «diffusion restreinte» en conformité des engagements pris à l'égard des employeurs du secteur privé qui ont fourni des données au Bureau. La plupart des rapports du Bureau sont publiés séparément en français et en anglais et les chiffres donnés ci-dessous comprennent les deux versions. Pour des raisons de commodité, on a inscrit entre parenthèses le nombre total de rapports publiés l'année dernière.

Règle générale, les rapports renferment les données reçues soit de l'industrie soit de la Fonction publique relatives à une classe ou à un groupe de classes rattachées aux groupes d'occupation distincts qui constituent la base du régime de classification et de rémunération du Gouvernement. Dans la plupart des cas, les renseignements obtenus présentaient une ventilation régionale ou métropolitaine de même que nationale ainsi qu'une quantité de mesures statistiques. Toutes les fois où c'était possible, on a inclus des renseignements sur les taux prévus inscrits dans les conventions collectives. Les rapports se rangent sous huit rubriques principales.

#### *Catégorie scientifique et professionnelle*

16 (26)

Plusieurs occupations professionnelles ont fait l'objet d'un rapport, notamment celles des architectes, vérificateurs, économistes et statisticiens, ingénieurs et scientifiques, avocats, ingénieurs des gouvernements provinciaux, professeurs d'université et enseignants des niveaux primaire et secondaire.

#### *Catégorie technique*

15 (11)

Cette année diverses classes de la catégorie technique ont fait l'objet d'un rapport, notamment celles des dessinateurs, techniciens et technologues, inspecteurs techniques et officiers de navire.

#### *Catégorie administrative*

7 (8)

Le groupe des services administratifs, des classes choisies d'employés de bureau, des analystes des systèmes d'ordinateurs et des agents de communication ont fait l'objet d'un rapport. Le travail de planification et d'enquête sur place pour une grande enquête sur les groupes d'occupation rattachés à la catégorie administrative et du service extérieur a été entrepris au cours de la présente année financière (1972-1973). La plupart des rapports relatifs à cette enquête seront publiés en 1973-1974.

#### *Catégorie de l'exploitation*

10 (10)

Les données incluses dans les rapports visant cette catégorie sont tirées de l'enquête sur les taux de salaire faite en 1971 par le ministère du Travail et portent sur les employés des groupes suivants: équipages de navires, réparation des navires, services correctionnels, pompiers, services d'imprimerie, manoeuvres et hommes de métier, manutention du courrier et chauffage, force motrice et opération de machines fixes.

#### *Services de santé*

3 (3)

Les rapports qui devaient être terminés au cours de la dernière année financière ont été remis à plus tard étant donné que la négociation au niveau provincial à l'égard de certaines classes n'a pris fin que récemment. Par conséquent, la publication des rapports commencera seulement au cours de la prochaine année financière (1973-1974).

A major employee benefits survey begun in 1971-72 was undertaken with an effective date of December 31, 1971. Seven reports were completed in 1972-73. Four reports in the French language will be issued in 1973-74.

*Public Service Data*

40 (17)

These reports covering some classes in five different categories of job classifications provide information on the Public Service of Canada for bargaining agents, the Treasury Board, and separate employers. Rates of pay in the Public Service of Canada continue to be of interest to provincial and municipal governments and to private employers. Such information is normally provided by letter in response to specific requests.

*Special*

- Composition of the Public Service of Canada, September 1971
- AUTOCODS (Automated Compensation Data Systems) Report on Salaries, March 1972 and August 1972
- Executive Compensation, September 1972
- Rates of Pay, Senior University Administrators, 1971-72
- Trends in Rates of Pay in Industrial and Other Organizations in Canada, October 1, 1958 to 1971\*
- Trends in Rates of Pay in the Public Service of Canada, October 1, 1958 to 1971\*
- Economic Indicators, September 1972
- Bibliography on the Variable Work Week, May 1972
- Anticipated Recruiting Rates for 1973, University and Community College Graduates, November 1972
- Benefits and Working Conditions in the Public Service of Canada, January 1972

---

\*Later withdrawn from circulation for revision.



Une importante enquête sur les avantages offerts aux employés a été entreprise en 1971-1972 et la date d'effet sera le 31 décembre 1971. Sept rapports ont été achevés en 1972-1973. Quatre rapports seront publiés en français en 1973-1974.

*Données relatives à la Fonction publique*

40 (17)

Ces rapports portent sur certaines classes de cinq différentes catégories d'emploi et fournissent des renseignements sur la Fonction publique du Canada destinés aux agents négociateurs, au Conseil du Trésor et aux employeurs distincts. Les taux de traitements versés dans la Fonction publique du Canada présentent toujours un certain intérêt pour les gouvernements provinciaux et les administrations municipales ainsi que pour les employeurs du secteur privé. D'ordinaire ces renseignements sont fournis par lettre en réponse à des demandes précises.

*Hors série*

- Composition de la Fonction publique du Canada, septembre 1971
- AUTOCODS (répertoire mécanographique des renseignements sur les traitements) rapport sur les traitements, mars 1972 et août 1972
- Rémunération du personnel de direction, septembre 1972
- Traitements versés aux administrateurs supérieurs des universités, 1971-1972
- Tendances salariales dans les établissements industriels et autres au Canada, 1<sup>er</sup> octobre 1958 à 1971\*
- Tendances salariales dans la Fonction publique du Canada, 1<sup>er</sup> octobre 1958 à 1971\*
- Indicateurs économiques, septembre 1972
- Bibliographie sur la semaine variable de travail, mai 1972
- Taux de recrutement prévu en 1973 pour les diplômés d'université et de C.E.G.E.P., novembre 1972
- Avantages et conditions de travail dans la Fonction publique du Canada, janvier 1972

---

\*Par la suite retiré de la circulation pour fins de révision.













CAI CS 25

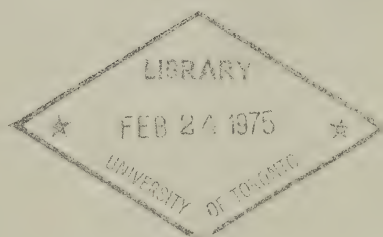
-A55

**Seventh  
Annual  
Report**

**Septième  
Rapport  
annuel**

**1973-1974**

**1973-1974**



**Public Service  
Staff Relations Board**

**Commission des relations de travail  
dans la Fonction publique**





**Seventh  
Annual  
Report**

**Septième  
Rapport  
annuel**

**1973-1974**

**1973-1974**



**Public Service  
Staff Relations Board**

**Commission des relations de travail  
dans la Fonction publique**

©  
Information Canada  
Ottawa, 1974  
Cat. No.: SR1-1974

©  
Information Canada  
Ottawa, 1974  
N° de cat.: SR1-1974

PUBLIC SERVICE  
STAFF RELATIONS BOARD

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Chairman — J. Finkelman, Q.C./c.r. — Président  
Vice-Chairman — G. E. Gauthier, O.C. — Vice-président  
Deputy Chairman — J. Harold Brown, Q.C./c.r. — Président suppléant

Members Representing  
Employer's Interests

Membres représentant  
les intérêts de l'employeur

C. P. Chaston, Toronto  
Miss/Mlle H. Cryderman, Vernon, B.C./C.-B.  
R. Doucet, Montreal  
D. G. Pyle, Toronto

Members Representing  
Employee's Interests

Membres représentant  
les intérêts des employés

S. Frankel, Hamilton  
F. Gosselin, Montréal  
F. O'Connor, Vancouver  
A. L. Hepworth, Ottawa

Secretary — M. Garneau — Secrétaire  
Registrar — G. F. Plant — Greffier

PAY RESEARCH  
BUREAU

BUREAU DE RECHERCHES  
SUR LES TRAITEMENTS

Director T. J. Wilkins Directeur

PUBLIC SERVICE  
ARBITRATION TRIBUNAL

TRIBUNAL D'ARBITRAGE  
DE LA FONCTION PUBLIQUE

Chairman — R. Lippé Q.C./c.r. Montréal — Président

Alternate Chairmen — Dr./Dr A. W. R. Carrothers, Montreal — Présidents suppléants O. B. Shime, Toronto

Members Representing  
Employer's Interests

Membres représentant  
les intérêts de l'employeur

M. G. Bergeron, Q.C./c.r., Montréal  
J. W. Henley, Hamilton  
R. G. Herbert, Vancouver  
D. M. Nunn, Halifax  
J. Massicotte, Q.C./c.r., Montréal  
F. W. Murray, Don Mills  
K. W. Preston, Toronto  
D. R. Brown, Toronto

Members Representing  
Employee's Interests

Membres représentant  
les intérêts des employés

R. Caron, Q.C./c.r., Montréal  
W. F. Chafe, Ottawa  
S. M. Jamieson, Vancouver  
W. Leonard, Regina  
J. T. Montague, Downsview  
L. C. Trudel, Montréal  
H. Simon, Don Mills  
W. B. Cunningham, Sackville

GRIEVANCE ADJUDICATORS

ARBITRES DES GRIEFS

Chief Adjudicator — E. B. Jolliffe, Q.C./c.r., Ottawa — Arbitre en chef

Adjudicators — Arbitres

R. D. Abbott, Ottawa  
G. W. Adams, Downsview  
D. M. Beatty, Toronto  
G. DesCôteaux, Ottawa  
P. L. Freeman, Edmonton  
P. Garant, Québec  
R. Laperrière, Montréal

P. Meyer, Q.C./c.r., Montréal  
R. J. S. Moir, Kelowna  
K. E. Norman, Saskatoon  
C. G. Simmons, Kingston  
D. C. Stanley, Fredericton  
P. Verge, Québec  
J. F. W. Weatherill, Toronto

P. O. Box 1525  
Station B  
Ottawa, Ontario, Canada.  
K1P 5V2  
March 31, 1974

C.P. 1525  
Succursale postale «B»  
Ottawa (Ont.) Canada.  
K1P 5V2  
le 31 mars 1974

## TABLE OF CONTENTS

	Paragraph	Page
INTRODUCTION .....	1 – 6	10
APPLICATION .....		14
Public Service Staff Relations Act .....	7	
ADMINISTRATION AND PERSONNEL .....		16
Public Service Staff Relations Board .....	8	
Public Service Arbitration Tribunal .....	9	
Adjudicators .....	10	
PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD .....		18
Certification of bargaining agents .....	11	
Revocation of certification .....	12	
Post-certification designation of managerial or confidential per- sons .....	13 – 18	
Dispute resolution process specification .....	19	
Objections to “designated employees” (section 79 of the Act) ..	20 – 24	
Complaints .....	25 – 26	
Miscellaneous applications under various sections of the Act ...	27 – 28	
Declaration of strike as lawful or unlawful (section 103 of the Act) .....	29	
Consent to prosecute (section 106 of the Act) .....	30	
Applications for enlargement of time .....	31 – 33	
Questions of law or jurisdiction .....	34 – 35	
Request for review of Board decisions (section 25 of the Act) ..	36	
Determination of membership in bargaining unit (section 33 of the Act) .....	37	
Determination of successor rights (section 48 of the Act) .....	38	
PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE CHAIRMAN OF THE PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD .....		28
Mediators and conciliators .....	39 – 43	
Conciliation boards .....	44	
PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE PUBLIC SERVICE ARBITRATION TRIBUNAL .....	45 – 46	30
PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE ADJUDICATORS .....	47 – 60	32
SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN BOARD DECISIONS .....		38
Proof that majority of employees in bargaining unit with an employee organization to represent them .....	61	



TABLE DES MATIÈRES

	Paragraphes	Page
INTRODUCTION .....	1 – 6	11
CHAMP D'APPLICATION .....		15
Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique .....	7	
ADMINISTRATION ET PERSONNEL .....		17
Commission des relations de travail dans la Fonction publique ...	8	
Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique .....	9	
Arbitres .....	10	
PROCÉDURES PRÉVUES PAR LA LOI ET RESSORTISSANT À LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE .....		19
Accréditation d'agents négociateurs .....	11	
Annulation de l'accréditation .....	12	
Désignation, postérieure à l'accréditation, de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles .....	13 – 18	
Spécification de la méthode de règlement des différends .....	19	
Exceptions opposées aux listes des « employés désignés » (article 79 de la Loi) .....	20 – 24	
Plaintes .....	25 – 26	
Demandes diverses reposant sur différents articles de la Loi .....	27 – 28	
Déclaration relative à la légalité ou à l'illégalité d'une grève (article 103 de la Loi) .....	29	
Autorisation de poursuivre (article 103 de la Loi) .....	30	
Demandes de prolongation de délai .....	31 – 33	
Question de droit ou de compétence .....	34 – 35	
Demande de révision des décisions de la Commission (article 25 de la Loi) .....	36	
Détermination de l'affiliation aux unités de négociation (article 33 de la Loi) .....	37	
Détermination des droits de successeur (article 48 de la Loi) ....	38	
PROCÉDURES FONDÉES SUR LA LOI ET RESSORTISSANT AU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE .....		29
Médiateurs et conciliateurs .....	39 – 43	
Bureaux de conciliation .....	44	
PROCÉDURES FONDÉES SUR LA LOI ET RESSORTISSANT AU TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE LA FONCTION PUBLIQUE .....	45 – 46	31
PROCÉDURES FONDÉES SUR LA LOI ET RESSORTISSANT AUX ARBITRES .....	47 – 60	33
QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION .....		39
Preuve que la majorité des employés de l'unité de négociation désirent qu'une association d'employés les représente .....	61	

## TABLE OF CONTENTS (Cont'd)

	Paragraph	Page
Right of rejected probationary employee to present grievance alleging wrongful disciplinary action .....	62	
Complaint of failure to continue in force existing terms and conditions of employment under section 51 .....	63 – 67	
Complaint of failure to implement decision of adjudicator .....	68	
Failure to bargain in good faith .....	69	
Application for enlargement of time for filing grievance pursuant to paragraph 55(b)(ii) of P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure .....	70	
Application to Board under section 18 of the Act .....	71	
Application to Board to review decision pursuant to section 25 of the Act .....	72	
References on questions of law or jurisdiction under section 23 of the Act .....	73 – 90	
 SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS .....		62
General .....	91 – 93	
Issues not within the scope of bargaining .....	94	
Issues within the scope of bargaining .....	95	
Issues not within the scope of bargaining but referable to a conciliation board .....	96 – 97	
 SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN AWARDS OF THE PUBLIC SERVICE ARBITRATION TRIBUNAL .....		70
Subject-matter of arbitral award .....	98 – 100	
 SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS .....		72
Questions of status and jurisdiction .....	101 – 106	
Questions of procedure and evidence .....	107 – 110	
Disciplinary action .....	111 – 118	
Interpretation and application of agreements .....	119 – 129	
References under section 98 of the Act .....	130 – 131	
 COURT DECISIONS OF INTEREST .....	132 – 135	90
 PAY RESEARCH BUREAU .....		94
Introduction .....	136	
Advisory Committee on Pay Research .....	137 – 138	
The 1973-74 Survey Program .....	139 – 142	
Research Activities .....	143 – 144	
Public Service Data .....	145 – 146	
Cooperative Arrangements .....	147 – 151	
Distribution of Reports .....	152 – 153	
Confidentiality of Information .....	154	

# TABLE DES MATIÈRES (suite)

	Paragraphes	Page
Droit d'un stagiaire renvoyé de produire un grief alléguant l'application à son égard d'une sanction disciplinaire injustifiée	62	
Plainte alléguant l'omission de maintenir en vigueur les conditions d'emploi prévues par l'article 51	63 – 67	
Plainte alléguant l'omission de se plier à la décision de l'arbitre	68	
Omission de négocier de bonne foi	69	
Demande de prolongation du délai prescrit pour la présentation d'un grief en vertu de l'alinéa 55b)(ii) du règlement et des règles de procédure de la C.R.T.F.P.	70	
Demande présentée à la Commission aux termes de l'article 18 de la Loi	71	
Demande à la Commission d'examiner à nouveau une décision fondée sur l'article 25 de la Loi	72	
Renvois de questions de droit ou de compétence aux termes de l'article 23 de la Loi	73 – 90	
<b>QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION</b>		63
Généralités	91 – 93	
Questions exclues de la négociation	94	
Questions entrant dans le cadre de la négociation	95	
Questions exclues du cadre de la négociation, mais pouvant être renvoyées à un bureau de conciliation	96 – 97	
<b>QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES SENTENCES DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE LA FONCTION PUBLIQUE</b>		71
Objet de la sentence arbitrale	98 – 100	
<b>QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES SENTENCES ARBITRALES</b>		73
Questions de statut et de compétence	101 – 106	
Questions de procédure et de preuve	107 – 110	
Mesures disciplinaires	111 – 118	
Interprétation et application des conventions	119 – 129	
Renvois aux termes de l'article 98 de la Loi	130 – 131	
<b>DÉCISIONS JUDICIAIRES DIGNES DE REMARQUE</b>	132 – 135	91
<b>BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS</b>		95
Introduction	136	
Comité consultatif de recherches sur les traitements	137 – 138	
Programmes d'enquêtes (1973-1974)	139 – 142	
Travaux de recherches	143 – 144	
Données relatives à la Fonction publique	145 – 146	
Accords de collaboration	147 – 151	
Diffusion des rapports	152 – 153	
Caractère confidentiel des données	154	

TABLE OF CONTENTS (Concl'd)

	Paragraph	Page
Summary of Reports Issued by the Pay Research Bureau .....	155 — 156	
Appreciation .....	157	
APPENDIX 1 .....		106
MAJOR ISSUES AND CONCLUSIONS CONTAINED IN THE REPORT “EMPLOYER-EMPLOYEE RELATIONS IN THE PUBLIC SERVICE OF CANADA: PROPOSALS FOR LEGISLATIVE CHANGE” .....		106
APPENDIX 2 .....		112
SOME STATISTICAL TABLES .....		112



TABLE DES MATIÈRES (fin)

	Paragraphes	Page
Résumé des rapports publiés par le Bureau de recherches sur les traitements .....	155 – 156	
Appréciation .....	157	
APPENDICE 1 .....		107
PRINCIPAUX POINTS ET CONCLUSIONS DU RAPPORT SUR LES «RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA» .....		107
APPENDICE 2 .....		113
QUELQUES TABLEAUX STATISTIQUES .....		113

## INTRODUCTION

1. The most significant occurrence during the year under review was the government's request to the Chairman, Jacob Finkelman, Q.C., that he undertake a review of the Public Service Staff Relations Act. The terms of reference of this review, as reported to the House of Commons by the President of the Privy Council, the Honourable Allan J. MacEachen were

to examine the Public Service Staff Relations Act and its administration and to make recommendations, having regard to the experience gained since that act came into force, as to how it should be amended or revised in order to meet adequately the needs of the employer and the employees in the Public Service and the employee organizations that represent them, and to serve the interest of the public. An integral part of this review will be a consideration of the administrative framework required for the effective administration of the provisions of the act.

2. The request was made in April 1973. To enable the Chairman to devote most of his time to the review and to provide additional resources to cope with the work load of the Board, the government proposed and Parliament approved amendments to the Act providing for the appointment of up to three deputy chairmen.

3. In July 1973, J. Harold Brown, Q.C., of Toronto was appointed as Deputy Chairman of the Board. Mr. Brown, a graduate in modern history from the University of Toronto and in law from Osgoode Hall, was called to the bar in 1956 and appointed Queen's Counsel in 1966. He engaged in private practice from 1956 until 1967, when he was appointed Vice Chairman (and later Alternate Chairman) of the Ontario Labour Relations Board. Mr. Brown has also served as an arbitrator in employer-employee disputes and as lecturer on labour management relations at the University of Toronto.

4. Although continuing efforts have been made in the intervening months to fill the other two positions of deputy chairmen, no additional appointments have yet been made.

5. Mr. Finkelman, supported by a small staff, commenced his review of the legislation in July 1973. During the fall and winter months he received representations from the bargaining agents, the employers, and other interested parties including the Canadian Labour Congress and the Canadian Manufacturers' Association. Meetings were held with

## INTRODUCTION

1. L'événement le plus marquant de l'année à l'étude a été l'initiative prise par le Gouvernement en confiant au Président, M. Jacob Finkelman, c.r., le mandat d'entreprendre la révision de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. En s'adressant à la Chambre des communes, l'honorable Allan J. MacEachen, président du Conseil privé, a énoncé ce mandat dans les termes suivants:

M. Jacob Finkelman, c.r., est autorisé: à examiner la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et son application, à faire des recommandations découlant de l'expérience acquise depuis l'entrée en vigueur de cette loi, indiquant la manière dont celle-ci devrait être modifiée ou révisée afin de répondre aux besoins de l'employeur et des employés de la Fonction publique et des associations d'employés qui les représentent et d'agir au mieux des intérêts du public. Cette étude comportera également l'examen de la structure administrative nécessaire à l'application efficace des dispositions de la Loi.

2. La demande a été faite en avril 1973. Pour permettre au président de la Commission de consacrer la majeure partie de son temps à cette révision et pour doter la Commission des ressources additionnelles nécessaires pour remplir la tâche qui lui est dévolue, le Gouvernement a proposé et le Parlement a accepté certaines modifications à la Loi qui permettaient de nommer jusqu'à trois présidents suppléants.

3. En juillet 1973, M. J. Harold Brown, c.r., de Toronto, était nommé président suppléant de la Commission. Diplômé en histoire moderne de l'Université de Toronto et en droit de Osgoode Hall, M. Brown a été inscrit au barreau en 1956 et nommé conseiller de la reine en 1966. Il a exercé sa profession à titre privé de 1956 à 1967, année où il a été nommé vice-président (et plus tard président suppléant) de la Commission des relations de travail de l'Ontario. M. Brown a également été arbitre des différends entre patrons et employés et chargé de cours au département des relations industrielles de l'Université de Toronto.

4. Malgré les efforts soutenus déployés dans l'intervalle pour pourvoir les deux autres postes de président suppléant, aucune nouvelle nomination n'a été faite jusqu'ici.

5. M. Finkelman, aidé d'une petite équipe, a commencé l'examen de la Loi en juillet 1973. Au cours de l'automne et de l'hiver, il a pris connaissance des observations présentées par les agents négociateurs, les employeurs et d'autres intéressés, y compris le Congrès du travail du

representatives of the bargaining agents and the employers, some lasting several days. Parts I and II of the report *Employer-Employee Relations in the Public Service of Canada; Proposals for Legislative Change* were tabled in Parliament in March 1974 and Part III in May 1974. Part I evaluates the issues and develops recommendations; Part II sets out the 231 recommendations of the report in summary form; Part III is in the form of a draft bill which sets forth in statutory language those recommendations which would be dealt with in a revised staff relations act.

6. Some of the major recommendations of Mr. Finkelman's report are summarized in Appendix 1.



Canada et l'Association des manufacturiers canadiens. Des rencontres ont eu lieu, qui ont parfois duré plusieurs jours, avec les représentants des agents négociateurs et ceux des employeurs. Les parties I et II du rapport *Employeur-Employés Relations de travail dans la Fonction publique du Canada; Propositions de modification législative* ont été déposées à la Chambre en mars 1974 et la partie III en mai de la même année. Dans la partie I, le Président analyse les points à l'étude et formule des recommandations. La partie II condense les 231 recommandations du rapport; la partie III revêt la forme d'un projet de loi exposant en termes juridiques les recommandations qui donneraient lieu à l'adoption d'une loi révisée sur les relations de travail.

6. Quelques-unes des recommandations principales du rapport de M. Finkelman sont résumées dans l'appendice 1.

## APPLICATION

### PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS ACT

7. By amendment to Parts I and II of Schedule I of the Act<sup>1</sup> the Governor in Council, on the recommendation of the Minister of National Defence and the President of the Treasury Board, deleted the Defence Research Board from Part II of Schedule I and added it to Part I of Schedule I. The effect of the amendment is to include the Defence Research Board as an agency in respect of which the Treasury Board exercises authority as employer. In the result the employees of the Defence Research Board have been incorporated into established bargaining units within the jurisdiction of the Treasury Board. The date of the Order in Council was 26 February, 1974.

---

<sup>1</sup>The Governor in Council has authority under sections 4 and 5 of the Public Service Staff Relations Act to make changes to Schedule I subject to the provisions of those sections.

### LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

7. Sur la recommandation du ministre de la Défense nationale et du président du Conseil du trésor, le gouverneur en conseil a modifié les parties I et II de l'annexe I de la Loi<sup>1</sup>, rayant le Conseil de recherches pour la défense de la partie II de l'annexe I et l'ajoutant à la partie I de la même annexe. La modification a pour effet de joindre cet organisme au nombre de ceux sur lesquels le Conseil du trésor exerce son autorité à titre d'employeur. À la suite de ce changement, les employés du Conseil de recherches pour la défense ont été intégrés dans des unités de négociation établies, reconnues par le Conseil du trésor. Le décret du Conseil porte la date du 26 février 1974.

---

<sup>1</sup> Les articles 4 et 5 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique autorisent le gouverneur en conseil à apporter des modifications à l'annexe I, sous réserve des restrictions qu'ils contiennent.

## ADMINISTRATION AND PERSONNEL

### PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

8. In July 1973, J. Harold Brown, Q.C., of Toronto was appointed as the first Deputy Chairman of the Board<sup>1</sup> under the new subsections 11(1) and (2) of the Act.<sup>2</sup> No further appointments of Deputy Chairmen have yet been made.<sup>3</sup> During the year under review the Board met on 48 days. All of the meetings were held in Ottawa.

### PUBLIC SERVICE ARBITRATION TRIBUNAL

9. O. B. Shime of Toronto was appointed by the Governor in Council as an alternate chairman of the Public Service Arbitration Tribunal. This increases the number of alternate chairmen to two and fills a vacancy left by Judge Walter Little.<sup>4</sup> During the year, M. Levinson, a member representative of the interests of employees, ceased to be a member following the expiry of his term. D.M. Nunn, of Halifax, was appointed by the Board as a member representing the interests of the employer.

### ADJUDICATORS

10. Seven senior adjudicators continued to hold office during the year under review. In addition, C. Gordon Simmons of Kingston and Patrice Garant of Quebec were appointed for the first time and began to hear and determine cases. Five others received appointments on the basis that, after an orientation period of six months, they would assume their duties. These were: Douglas C. Stanley of Fredericton, René Laperrière of Montreal, Peter Freeman of Edmonton, David Beatty and George W. Adams of Toronto. All the new appointees teach at Canadian law schools. Adjudicators act on a part-time basis and determine such cases as are assigned to them by the Chief Adjudicator, who serves full-time.

---

<sup>1</sup> See *Sixth Annual Report*, Paragraph 4.

<sup>2</sup> The new subsections read as follows:

11.(1) There shall be a Board to be called the Public Service Staff Relations Board, consisting of a Chairman, a Vice-Chairman, not more than three Deputy Chairmen, and not less than four nor more than eight other members to be appointed as being representative in equal numbers of the interests of employees and of the interests of the employer respectively.

(2) The Chairman, the Vice-Chairman and the Deputy Chairmen shall be appointed by the Governor in Council to hold office during good behaviour for such period, not exceeding ten years, as may be determined by the Governor in Council, but each may be removed at any time by the Governor in Council upon address of the Senate and House of Commons.

<sup>3</sup> The only other recent change in the composition of the Board arose from the retirement of Miss Hilda Cryderman shortly after the end of the fiscal year, Miss Cryderman was one of the four members representative of the interests of the employer.

<sup>4</sup> See *Sixth Annual Report*, Paragraph 11.



### COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

8. En juillet 1973, M. J. Harold Brown, c.r., de Toronto, a été nommé premier président suppléant de la Commission<sup>1</sup> aux termes des nouveaux paragraphes (1) et (2) de l'article 11 de la Loi<sup>2</sup>. Aucune autre nomination de président suppléant n'a encore été faite<sup>3</sup>. Au cours de l'année à l'étude, la Commission a siégé 48 jours, toujours à Ottawa.

### TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE LA FONCTION PUBLIQUE

9. M. O. B. Shime de Toronto a été nommé par le gouverneur en conseil président suppléant du Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique. Cette nomination porte à deux le nombre de présidents suppléants et comble le poste occupé antérieurement par le juge Walter Little<sup>4</sup>. Au cours de l'année à l'étude, le mandat de M. Levinson, membre représentant les intérêts des employés, n'a pas été renouvelé après son expiration. D. M. Nunn d'Halifax a été nommé par la Commission membre représentant les intérêts de l'employeur.

### ARBITRES

10. Au cours de l'année à l'étude, la Commission comptait toujours sept arbitres supérieurs. De plus, MM. C. Gordon Simmons de Kingston et Patrice Garant de Québec ont été nommés pour la première fois et ont commencé à instruire et à régler des causes. Cinq autres ont été nommés avec l'entente qu'après une période d'orientation de six mois ils assumeront leurs fonctions: ce sont MM. Douglas C. Stanley de Fredericton, René Laperrière de Montréal, Peter Freeman d'Edmonton, David Beatty et George W. Adams de Toronto. Tous ces nouveaux titulaires enseignent dans des facultés canadiennes de droit. Les arbitres travaillent à temps partiel et s'occupent des affaires qui leur sont assignées par l'arbitre en chef qui travaille à plein temps.

<sup>1</sup> Voir le *Sixième rapport annuel*, paragraphe 4.

<sup>2</sup> Les nouveaux paragraphes sont ainsi formulés:

11.(1) Est instituée une Commission, appelée Commission des relations de travail dans la Fonction publique, composée d'un Président, d'un vice-président, de trois présidents suppléants au plus, et de quatre à huit autres membres, la moitié de ces derniers étant nommés à titre de représentants des intérêts des employés et l'autre moitié à titre de représentants des intérêts de l'employeur.

(2) Le gouverneur en conseil nomme le Président, le vice-président et les présidents suppléants pour occuper leur charge, sauf mauvaise conduite, pendant la période d'au plus dix ans qu'il peut fixer. Toutefois, le gouverneur en conseil peut démettre n'importe lequel d'entre eux de sa charge à tout moment sur une adresse du Sénat et de la Chambre des communes.

<sup>3</sup> Le seul autre changement récent dans la composition de la Commission est survenu peu après la fin de l'année financière, à la suite de la retraite de Mlle Hilda Cryderman, l'un des quatre membres qui représentaient les intérêts de l'employeur.

<sup>4</sup> Voir le *Sixième rapport annuel*, paragraphe 11.

# PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

## CERTIFICATION OF BARGAINING AGENTS

11. One application for certification filed this year and two carried over from the previous year were under consideration by the Board during the year. The Board heard one of the applications, directed that a representation vote be held and subsequently certified the applicant.<sup>1</sup> The other two applications were carried over into the next fiscal year.

## REVOCATION OF CERTIFICATION

12. An application for revocation of the certification of a bargaining agent filed this year was heard and determined by the Board. A decision was pending at year end in one such application carried over from the previous year.

## POST-CERTIFICATION DESIGNATION OF MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL PERSONS

13. This year there were 549 “updating of exclusion” lists filed by the Treasury Board affecting 57 bargaining units. With respect to separate employers, 58 such lists were filed affecting 15 bargaining units. An updating list may contain a single name or the names of several persons.

14. Examiners were appointed in 31 instances this year to inquire into and report to the Board on the duties and responsibilities of 143 persons whose names were included on updating lists to which bargaining agents objected in whole or in part.

15. There are two situations giving rise to the employer’s proposals to designate persons as managerial or confidential employees. The first occurs when a new position is created in the government service. At the time the position is staffed the employer decides whether to propose designation of the person occupying the position. The second situation follows either a review by a government department or agency of its organization or a reorganization of the department or agency during which the employer determines that some person or persons not previously designated should be designated.

16. During the year under review, two departments made proposals for designations of persons, following reviews by them of the persons not previously excluded from the bargaining unit, which would have the effect of significantly increasing the total number of managerial exclusions in the affected units.

17. The Ministry of Transport proposed 91 electronics technicians (for whom Local 2228 of the International Brotherhood of Electrical Workers is the certified bargaining agent) and 77 radio operators (for whom the Public Service Alliance of Canada is the certified bargaining agent) for designation as persons employed in a managerial or confidential capacity by reason of being in a confidential relationship to persons who are required to deal formally on behalf of the employer with grievances presented by employees. Following objections by the relevant bargaining agents to these proposed designations, examinations were conducted by an officer of the Board in several locations in three provinces of the country.

---

<sup>1</sup> See below paragraph 61.

# PROCÉDURES PRÉVUES PAR LA LOI ET RESSORTISSANT À LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

## ACCREDITATION D'AGENTS NÉGOCIATEURS

11. Au cours de l'année, la Commission a étudié trois demandes d'accréditation dont deux avaient été reportées de l'année précédente. Elle a instruit une des demandes, ordonné la tenue d'un scrutin de représentation et, par la suite, accrédité le requérant<sup>1</sup>. Les deux autres demandes ont été reportées à l'année financière suivante.

## ANNULATION DE L'ACCRÉDITATION

12. La Commission a statué après instruction sur une demande d'annulation d'accréditation présentée par un agent négociateur cette année. À la fin de l'année, la décision relative à une demande reportée de l'année précédente était toujours en suspens.

## DÉSIGNATION, POSTÉRIEURE À L'ACCRÉDITATION, DE PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

13. Durant l'année, le Conseil du trésor a produit 549 listes mises à jour d'employés exclus, touchant 57 unités de négociation. Quant aux employeurs distincts, 58 listes de cette nature ont vu le jour à l'égard de 15 unités de négociation. Une liste mise à jour peut contenir un seul nom ou en contenir plusieurs.

14. Cette année, des examinateurs ont été nommés à trente et une reprises pour enquêter et faire rapport à la Commission sur les fonctions et responsabilités de 143 personnes dont les noms figuraient sur les listes mises à jour auxquelles les agents négociateurs s'opposaient en tout ou en partie.

15. Deux situations fournissent à l'employeur l'occasion de proposer la désignation de personnes à titre de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. La première se produit lorsqu'un nouveau poste est créé au sein de l'administration fédérale. Au moment de la dotation, l'employeur décide s'il proposera la désignation du titulaire. La seconde fait suite soit à un remaniement administratif d'un ministère ou organisme, soit à une réorganisation du ministère ou de l'organisme: à de tels moments l'employeur décide de désigner une ou plusieurs personnes qui ne l'avaient pas été antérieurement.

16. Au cours de l'année à l'étude, deux ministères ont passé en revue la liste des personnes qui n'étaient pas auparavant exclues de l'unité de négociation et proposé des désignations susceptibles d'accroître sensiblement le nombre total d'employés exclus des unités en question.

17. Le ministère des Transports a proposé la désignation à titre de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles de 91 techniciens en électronique (dont la Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228) est l'agent négociateur accrédité) et de 77 radiotélégraphistes (dont l'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité) à cause des postes de confiance qu'elles occupent auprès des personnes chargées officiellement, au nom de l'employeur, d'étudier les griefs présentés par les employés. Suite à l'exception opposée à ces propositions par les agents négociateurs en cause, un agent de la Commission a fait l'examen des fonctions de ces employés dans diverses localités réparties dans trois provinces.

---

<sup>1</sup>Voir ci-dessous le paragraphe 61.

18. The Department of Supply and Services has proposed that 197 persons now included in bargaining units represented by the Public Service Alliance be designated because they were assigned responsibilities in the grievance procedure and 150 for other reasons. No examiner was appointed during the year to conduct any examination for the persons proposed for designation as a result of this department's review of its exclusions because, although the bargaining agent concerned has objected to most of the applications, representatives of the employer and the bargaining agent are meeting, with assistance from an officer of the Board, in an effort to resolve their differences without formal resort to the Board.

#### DISPUTE RESOLUTION PROCESS SPECIFICATION

19. During this year, following certification by the Board, a bargaining agent specified arbitration as the method for resolving negotiation disputes. In addition, there were five alterations made by bargaining agents in the method of resolving negotiation disputes, three from conciliation to arbitration and two from arbitration to conciliation. With respect to the radio operations bargaining unit and the supervisory and non-supervisory firefighters bargaining units, the Public Service Alliance of Canada altered from conciliation to arbitration. The Professional Institute of the Public Service of Canada altered, from arbitration to conciliation, its method of resolving disputes in the veterinary science and translation bargaining units. At year end, there were 91 bargaining units for which arbitration had been specified and 17 for which the conciliation board route had been specified.

#### OBJECTIONS TO "DESIGNATED EMPLOYEES" (SECTION 79 OF THE ACT)

20. One objection by a bargaining agent to a list of designated employees was carried over from the previous year and three such objections were filed this year. The objection carried over, which had been filed by the Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada, concerned a list of designated employees submitted by the Treasury Board with respect to the printing operations, non-supervisory bargaining unit. Before a hearing was scheduled the parties informed the Board that a collective agreement had been signed and this proceeding was terminated.

21. An objection was filed this year by the Professional Institute of the Public Service of Canada to a list of designated employees filed by the Treasury Board with respect to the veterinary science bargaining unit. The Board appointed an officer to inquire into and report on the duties and responsibilities of these designated employees but before he had scheduled a hearing, the parties informed the Board that they had agreed on the designated employees and subsequently that they had signed a collective agreement. The proceedings concerning designated employees were terminated.

22. An objection was also filed this year by Local 2228 International Brotherhood of Electrical Workers, concerning a list of designated employees submitted by the Treasury Board with respect to the electronics bargaining unit. The Board appointed an officer to inquire into and report on the duties and responsibilities of these designated employees and he held several hearings. Before his report was completed the parties informed the Board that a collective agreement had been signed and in the circumstances the Board terminated the proceeding with respect to designated employees. The Professional Institute also objected to a list of designated employees filed by the Treasury Board in the translation bargaining unit. This case was pending at year end.



18. Le ministère des Approvisionnements et Services a proposé la désignation de 197 personnes actuellement comprises dans des unités de négociation représentées par l'Alliance de la Fonction publique parce qu'elles avaient des responsabilités à remplir en matière de procédure applicable aux griefs, et de 150 autres pour des raisons différentes. Durant l'année qui vient de s'écouler, aucun examinateur n'a été nommé pour enquêter sur les fonctions et responsabilités des personnes que l'employeur voulait désigner à la suite d'une révision des listes d'employés exclus parce qu'en dépit de l'opposition de l'agent négociateur à la plupart des demandes, les représentants de l'employeur et de l'agent négociateur se réunissent pour tenter avec l'aide d'un agent de la Commission de concilier leurs vues sans recourir officiellement à la Commission.

## SPÉCIFICATION DE LA MÉTHODE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

19. Au cours de l'année, un agent négociateur, accrédité par la Commission, a spécifié l'arbitrage comme méthode de règlement des différends qui se produisent lors des négociations. En outre, les agents négociateurs ont modifié dans cinq cas la méthode de règlement des différends: trois ont substitué l'arbitrage à la conciliation et deux, la conciliation à l'arbitrage. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a substitué l'arbitrage à la conciliation à l'égard de l'unité de négociation de la radiotélégraphie et des unités de négociation des pompiers surveillants et non surveillants et l'Institut professionnel du service public du Canada a préféré la conciliation à l'arbitrage à l'égard des différends intéressant les unités de négociation de la médecine vétérinaire et de la traduction. À la fin de l'année, 91 unités de négociation avaient opté pour l'arbitrage et 17 pour la conciliation.

## EXCEPTIONS OPPOSÉES AUX LISTES DES EMPLOYÉS «DÉSIGNÉS» (ARTICLE 79 DE LA LOI)

20. Une affaire où l'agent négociateur avait opposé une exception à la liste des employés désignés a été reportée de l'année précédente et trois nouvelles oppositions semblables ont été formées cette année. L'affaire reportée, intéressant le Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada, avait trait à une liste d'employés désignés présentée par le Conseil du trésor à l'égard de l'unité de négociation des services d'imprimerie, non-surveillants. Avant la fixation d'une date pour l'instruction, les parties ont avisé la Commission qu'elles avaient conclu une convention collective: la procédure a pris fin.

21. Durant la présente année, l'Institut professionnel du service public du Canada s'est opposé à la liste d'employés désignés produite par le Conseil du trésor à l'égard de l'unité de négociation de la médecine vétérinaire. La Commission a nommé un agent pour enquêter et faire rapport sur les fonctions et responsabilités de ces employés désignés, mais, avant la fixation d'une date pour l'instruction, les parties ont avisé la Commission qu'elles avaient convenu des noms des employés désignés et conclu par la suite une convention collective. Les procédures relatives aux employés désignés ont pris fin.

22. La section locale 2228 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité s'est aussi opposée à une liste d'employés désignés présentée par le Conseil du trésor à l'égard de l'unité de négociation de l'électronique. La Commission a nommé un agent pour enquêter et lui faire rapport sur les fonctions et responsabilités de ces employés désignés. Plusieurs instructions ont eu lieu et, avant que son rapport ne soit terminé, les parties ont avisé la Commission qu'elles avaient conclu une convention collective. Dans ces circonstances, la Commission a mis fin à la procédure. L'Institut professionnel s'est également opposé à une liste d'employés désignés produite par le Conseil du trésor à l'égard de l'unité de négociation de la traduction. Cette affaire était toujours en suspens à la fin de l'année.

23. In some cases, whether or not objections to lists of designated employees have been made by the particular bargaining agents concerned, the Board issues to the employer directions for filing lists of the names and addresses of the designated employees so that, if the circumstances require it, these employees can be notified by the Board of their designation. In this connection during the year under review the Board issued such directions in respect of the education and the air traffic control bargaining units and subsequently all of the designated employees in these bargaining units were notified by the Board.

24. In connection with the ship repair bargaining unit the direction for filing the name list was issued by the Board near the end of the previous year, and the employees were notified of their designation during the year under review.

## COMPLAINTS

25. Two complaints under section 20 of the Act were carried over into this fiscal year and six complaints were filed this year. One of the two cases carried over was referred by the Board to one of its officers, who was successful in effecting a settlement and in having the case withdrawn. A decision was pending at year end in the other case brought forward from last year.

26. Two of the six complaints filed this year were referred by the Board to its officers, whose efforts resulted in settlements and subsequent withdrawals by the complainants. In one other case the Board issued a decision disposing of the matter.<sup>2</sup> Three complaints received near the year end were carried over into the next year.

## MISCELLANEOUS APPLICATIONS UNDER VARIOUS SECTIONS OF THE ACT

27. Three such applications were carried over into this year and one was filed during the year under review. Two of the three carried over were filed by the Professional Institute of the Public Service of Canada and were accompanied by questions of law or jurisdiction concerning the architecture and town planning and the economics, sociology and statistics bargaining units. These two applications were consolidated by the Board for purposes of the hearing and subsequently the Board issued its decision.<sup>3</sup> With respect to the other application carried over, concerning open office landscaping, which was also filed by the Professional Institute, the Board heard the matter and issued a decision this year.<sup>4</sup>

28. The Public Service Alliance of Canada filed an application this year concerning a request for arbitration made by the Treasury Board in respect of the financial administration bargaining unit. Following a hearing the Board issued its decision.<sup>5</sup>

## DECLARATION OF STRIKE AS LAWFUL OR UNLAWFUL (SECTION 103 OF THE ACT)

29. No applications were carried over from the previous year and there were no such applications filed this year.

## CONSENT TO PROSECUTE (SECTION 106 OF THE ACT)

30. No such applications were carried into this year and none were filed in the year under review.

---

<sup>2</sup> See below paragraph 68.

<sup>3</sup> See below paragraph 71.

<sup>4</sup> See below paragraph 63.

<sup>5</sup> See below paragraph 69.

23. Dans certaines affaires, même si les agents négociateurs en cause ne s'opposent pas toujours aux listes des employés désignés, la Commission ordonne à l'employeur de produire les listes des noms et adresses des employés désignés afin qu'au besoin elle puisse aviser ces employés de leur désignation. Durant l'année à l'étude, la Commission a émis des ordres de ce genre à l'égard des unités de négociation de l'Enseignement et du Contrôle du trafic aérien et, par la suite, elle a avisé de leur désignation tous les employés désignés de ces unités.

24. Vers la fin de l'année précédente, la Commission a ordonné la production de la liste des noms des employés désignés de l'unité de négociation de la réparation des navires, et, durant l'année à l'étude, elle a fait part aux employés de leur désignation.

## PLAINTES

25. On a reporté à la présente année financière deux plaintes fondées sur l'article 20 de la Loi, auxquelles sont venues s'ajouter six nouvelles plaintes. La Commission a confié un des deux cas à un de ses agents, qui a pu réaliser une entente et le faire retirer. L'autre cas était encore en suspens à la fin de l'année.

26. La Commission a chargé ses agents du soin de s'occuper de deux des six plaintes déposées cette année. Ceux-ci ont amené les parties à s'entendre et, par la suite, les plaintes ont été retirées. Dans une autre affaire, la Commission a rendu une décision qui tranchait la question<sup>2</sup>. Trois plaintes reçues vers la fin de l'année ont été reportées à l'année suivante.

## DEMANDES DIVERSES REPOSANT SUR DIFFÉRENTS ARTICLES DE LA LOI

27. Trois demandes de cette nature ont été reportées de l'année précédente et une seule a été déposée durant l'année à l'étude. Deux des trois demandes reportées émanaient de l'Institut professionnel du service public du Canada et faisaient état de questions de droit ou de compétence portant sur l'unité de négociation de l'Architecture et de l'Urbanisme et de l'unité de négociation de l'Économique, de la Sociologie et de la Statistique. La Commission a groupé ces deux demandes aux fins de leur instruction et rendu une décision par la suite<sup>3</sup>. L'autre demande reportée avait trait à l'aménagement paysager des bureaux et émanait aussi de l'Institut. La Commission a instruit l'affaire et rendu une décision cette année<sup>4</sup>.

28. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a présenté cette année une demande au sujet de l'arbitrage sollicité par le Conseil du trésor à l'égard de l'unité de négociation de la Gestion des finances. La Commission a statué sur l'affaire après l'avoir instruite<sup>5</sup>.

## DÉCLARATION RELATIVE À LA LÉGALITÉ OU À L'ILLÉGALITÉ D'UNE GRÈVE (ARTICLE 103 DE LA LOI)

29. Aucune demande à cet égard n'a été reportée de l'année précédente et aucune n'a été présentée durant l'année en cours.

## AUTORISATION DE POURSUIVRE (ARTICLE 106 DE LA LOI)

30. Aucune demande à ce sujet n'a été reportée à cette année et aucune n'a été présentée cette année.

---

<sup>2</sup> Voir ci-dessous le paragraphe 68.

<sup>3</sup> Voir ci-dessous le paragraphe 71.

<sup>4</sup> Voir ci-dessous le paragraphe 63.

<sup>5</sup> Voir ci-dessous le paragraphe 69.

## APPLICATIONS FOR ENLARGEMENT OF TIME

31. Two applications for enlargement of time were carried into this year and two were filed with the Board during the year under review. Both applications carried over had been made under paragraph 55(b)(ii) of the Regulations. In one of these cases an aggrieved employee had requested enlargement of time to refer his grievance to adjudication and the Board after a hearing granted the enlargement in view of the special circumstances of the case. In the other case, an employee had grieved and had referred his grievance to adjudication where it was heard by an adjudicator. During the grievance process and again at the adjudication, the employer objected stating that the grievance had been presented after the expiry of the time limits set out in the applicable collective agreement. Counsel for the aggrieved employee made application to the Board for enlargement before the adjudicator filed his decision. After consideration of the representations of the parties, the Board denied the request for enlargement of time.<sup>6</sup>

32. One of the two applications filed this year by a bargaining agent under subsection 6(2) of the Regulations sought an enlargement of time to refer to the Board questions of law or jurisdiction with respect to an adjudicator's decision issued approximately one year earlier. The application was opposed by the employer. Subsequently and before the case was considered by the Board, the Board granted the applicant's request for leave to withdraw.

33. In the second application under subsection 6(2) of the Regulations the employer applied for an enlargement of time to refer certain questions of law or jurisdiction to the Board in connection with a decision of an adjudicator and the bargaining agent, the Public Service Alliance of Canada, opposed the application. After consideration of the reasons submitted by the employer and the written representations of the Alliance, the Board granted an enlargement of some two weeks.

## QUESTIONS OF LAW OR JURISDICTION

34. There were 28 questions of law or jurisdiction cases carried over into this fiscal year and 12 referred to the Board this year. Of the 28 cases carried over, the Board issued decisions in 11 cases, and decisions were pending in 14, including one in which the parties had agreed to have the matter determined on written representations, without hearing. One reference was withdrawn and two were awaiting hearings at year end.

35. The Board issued decisions with respect to four of the 12 references received this year, including two cases where the parties had agreed to have the matters decided by way of written representations, without hearing. One reference was withdrawn and seven were awaiting hearings at year end.

## REQUEST FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS (SECTION 25 OF THE ACT)

36. Three requests for review were carried over from the previous fiscal year and were decided by the Board in the year under review.<sup>7</sup> Two such requests were filed this year and were pending at year end.

---

<sup>6</sup> See below paragraph 70.

<sup>7</sup> See below paragraph 72.



## DEMANDES DE PROLONGATION DE DÉLAI

31. Deux demandes de prolongation de délai ont été reportées à la présente année et la Commission en a reçu deux nouvelles cette année. Les deux demandes reportées reposaient sur l'alinéa 55b)(ii) du Règlement. Dans une des affaires, l'employé lésé avait demandé une prolongation du délai imparti pour envoyer son grief à l'arbitrage et, l'instruction terminée, la Commission a accordé cette prolongation eu égard aux circonstances particulières. Dans l'autre affaire, un employé, auteur d'un grief, avait demandé l'arbitrage dont un arbitre s'était dûment chargé. Durant l'instruction du grief et de nouveau à l'arbitrage, l'employeur a opposé une exception où il affirmait que le grief avait été présenté après l'expiration du délai prescrit dans la convention collective applicable. L'avocat de l'employé s'estimant lésé a demandé à la Commission une prolongation du délai avant que l'arbitre ne rende sa décision. Après étude des observations présentées par les parties, la Commission a écarté la demande de prolongation de délai<sup>6</sup>.

32. Une des deux demandes fondées sur le paragraphe 6(2) du Règlement cette année a été présentée par l'agent négociateur qui sollicitait une prolongation de délai pour déférer à la Commission des questions de droit ou de compétence au sujet d'une décision rendue par un arbitre il y avait à peu près un an. L'employeur s'est opposé à la demande. Par la suite, et avant que la Commission n'étudie l'affaire, la Commission a permis au requérant de retirer sa demande.

33. La seconde demande reposant sur le paragraphe 6(2) du Règlement émanait de l'employeur qui voulait une prolongation pour déférer à la Commission certaines questions de droit ou de compétence qui se posaient au sujet de la décision rendue par un arbitre. L'agent négociateur, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, s'est opposé à la demande. Après l'étude des motifs exposés par l'employeur et des observations écrites de l'Alliance, la Commission a accordé une prolongation d'une couple de semaines.

## QUESTIONS DE DROIT OU DE COMPÉTENCE

34. Cette année, 12 questions de droit ou de compétence ont été renvoyées à la Commission et 28 autres ont été reportées de l'année précédente. La Commission a rendu des décisions à l'égard de 11 d'entre ces dernières et en a laissé 14 autres en suspens, y compris celle que les parties avaient convenu de faire trancher sans instruction, sur présentation d'observations écrites. Un renvoi a été retiré et deux autres n'avaient pas été instruits à la fin de l'année.

35. La Commission a rendu des décisions à l'égard de quatre des 12 renvois effectués cette année, y compris deux affaires où les parties avaient convenu de faire trancher la question sans instruction, sur présentation d'observations écrites. Un renvoi a été retiré et sept autres n'avaient pas été instruits à la fin de l'année.

## DEMANDE DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION (ARTICLE 25 DE LA LOI)

36. Durant l'année à l'étude, la Commission a statué sur trois demandes de révision reportées de l'année financière précédente<sup>7</sup>. Elle en a reçu deux autres cette année, qui étaient toujours pendantes à la fin de l'année.

<sup>6</sup>Voir ci-dessous le paragraphe 70.

<sup>7</sup>Voir ci-dessous le paragraphe 72.

DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNIT (SECTION 33 OF THE ACT)

37. Three applications under section 33 of the Act were carried into this fiscal year from the previous year and three were submitted this year. These applications were made by bargaining agents requesting a determination by the Board as to whether or not certain persons were included in specific bargaining units. The Board decided two of the applications during the year and a decision was pending in another, following a hearing. The other three applications were carried into the next year.

DETERMINATION OF SUCCESSOR RIGHTS (SECTION 48 OF THE ACT)

38. No such applications were filed this fiscal year.

## DÉTERMINATION DE L’AFFILIATION AUX UNITÉS DE NÉGOCIATION (ARTICLE 33 DE LA LOI)

37. Durant la présente année financière, trois demandes fondées sur l’article 33 de la Loi ont été reportées de l’année précédente et trois nouvelles ont été reçues. Ces demandes émanaient d’agents négociateurs désireux que la Commission décide si certaines personnes faisaient partie d’unités de négociation particulières. La Commission a statué sur deux de ces demandes durant la présente année et la décision au sujet d’une autre, instruite, n’était pas encore rendue. Les trois autres demandes ont été reportées à l’année suivante.

## DÉTERMINATION DES DROITS DU SUCCESSEUR (ARTICLE 48 DE LA LOI)

38. La Commission n’a reçu aucune demande à ce propos durant la présente année financière.

## PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE CHAIRMAN OF THE PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

### MEDIATORS AND CONCILIATORS

39. Mediators were appointed this year in 11 instances involving 10 bargaining units compared to five appointments last year affecting five bargaining units. In one case this year a mediator's efforts were unsuccessful and the dispute was heard by the Arbitration Tribunal. Prior to an award being issued another mediator was appointed and was successful in assisting the parties to reach agreement on the matters in dispute. No arbitral award was issued in the circumstances (clerical and regulatory group).

40. In four of the 11 cases referred to mediators their efforts were successful. In five cases, where the mediators were not successful, the disputes were referred to the Public Service Arbitration Tribunal or to a conciliation board. Mediators also assisted the parties in reaching tentative agreements in two cases; however these agreements were not ratified and the disputes were referred to the Public Service Arbitration Tribunal (programme administration and financial administration groups).

41. There were five requests for the appointment of a conciliator during the year under review in respect of five bargaining units compared to seven requests in the previous year affecting 10 bargaining units. Two of the requests were made by the employer while three were made by the bargaining agents. Prior to the appointment of a conciliator two requests were withdrawn following agreement of the parties. In one case the conciliator was successful in achieving a settlement and, in another, the conciliator reported his inability to effect a settlement and the dispute was referred to a conciliation board. The remaining request for a conciliator was received simultaneously with a request for the establishment of a conciliation board and this request for a conciliator was denied by the Chairman of the Board following discussions with the parties.

42. The efforts of a mediator or conciliator have always, in varying degrees, been successful. The fact that disputes are often referred to the Public Service Arbitration Tribunal or to a conciliation board following mediator or conciliator assistance by no means indicates failure. The task of the Tribunal or conciliation board in resolving the dispute is simplified due to the clarification and reduction of issues in conciliation or mediation.

43. Six persons served as mediators or conciliators or both; H. Ladner, Vancouver; T.C. O'Connor, Toronto; Frances Bairstow, Montreal; E.G. Taylor, Toronto; J.S. Gunn, Winnipeg; Judge Nathan Green, Halifax.

### CONCILIATION BOARDS

44. During the year five requests were received for the establishment of a conciliation board affecting five bargaining units. Four of these requests were made by bargaining agents and one was made by the employer. In two cases the report of the conciliation board formed the basis for settlement. One request was withdrawn following a settlement reached with the assistance of a mediator. At year end, a conciliation board report was pending in one of the two remaining cases and no board had yet been established in the other.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> As of April 1, 1974, the Defence Research Board was no longer a separate employer. For purposes of collective bargaining its employees, previously included in seven bargaining units, were absorbed into the appropriate units in respect of which Treasury Board is employer. In the circumstances, the proceeding with respect to a request for a conciliation board was terminated early in the fiscal year 1974-75.



# PROCÉDURES FONDÉES SUR LA LOI ET RESSORTISSANT AU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

## MÉDIATEURS ET CONCILIEATEURS

39. Cette année, des médiateurs ont été nommés pour le règlement de onze affaires visant dix unités de négociation, en comparaison de cinq nommés l'année précédente visant cinq unités de négociation. En une occasion cette année, le négociateur a échoué et l'affaire a été portée devant le Tribunal d'arbitrage. Avant que celui-ci ne rende une décision, un autre médiateur a été nommé, qui a réussi à provoquer une entente entre les parties sur les questions en litige. Aucune sentence arbitrale n'a donc été rendue en l'occurrence (Groupe des Commis aux écritures et aux règlements).

40. Dans quatre renvois sur onze, les médiateurs ont réussi à régler le différend. Les cinq renvois où les médiateurs ont échoué ont été portés devant le Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique ou un bureau de conciliation. Les médiateurs ont amené les parties à souscrire à un projet d'accord dans deux cas, mais ces accords n'ont pas été ratifiés et les différends ont été renvoyés devant le Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique (Groupe de Gestion de l'exécution et de Gestion des finances).

41. Il y a eu cinq demandes de nomination d'un conciliateur visant cinq unités de négociation au cours de l'année à l'étude, en comparaison de sept demandes faites l'année précédente, pour dix unités de négociation. L'employeur a présenté deux demandes et les agents négociateurs, trois. Avant la nomination d'un conciliateur, deux demandes ont été retirées à la suite d'un accord survenu entre les parties. Dans un cas, le conciliateur a réussi à régler le différend; dans un autre cas, il a échoué et l'affaire a été déferée à un bureau de conciliation. L'autre demande de nomination d'un conciliateur a été reçue en même temps qu'une demande d'établissement d'un bureau de conciliation. Après s'être entretenu avec les parties, le président de la Commission a rejeté la première.

42. Les efforts déployés par les médiateurs et les conciliateurs réussissent toujours, ne serait-ce que partiellement. Le fait que les différends soient souvent renvoyés devant le Tribunal d'arbitrage ou un bureau de conciliation après la participation du médiateur ou du conciliateur n'est pas nécessairement synonyme d'échec. La tâche du Tribunal ou du bureau de conciliation est facilitée du fait que les points en litige sont éclaircis et simplifiés au cours de la conciliation ou de la médiation.

43. Les six personnes suivantes ont agi à titre de médiateurs et (ou) de conciliateurs: H. Ladner de Vancouver; T. C. O'Connor de Toronto; Frances Bairstow de Montréal; E. G. Taylor de Toronto; J. S. Gunn de Winnipeg et le juge Nathan Green d'Halifax.

## BUREAUX DE CONCILIATION

44. Cinq demandes d'établissement d'un bureau de conciliation visant cinq unités de négociation ont été reçues au cours de l'année. Quatre d'entre elles provenaient d'agents négociateurs et une, de l'employeur. Dans deux cas, le rapport du bureau de conciliation a servi de base au règlement. Une demande a été retirée grâce à l'aide apportée par le médiateur pour amener les parties à conclure une entente. À la fin de l'année, le bureau de conciliation établi à l'égard d'une affaire n'avait pas encore produit de rapport et aucun bureau n'avait encore été établi à l'égard de l'autre<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> À partir du 1<sup>er</sup> avril 1974, le Conseil de recherches pour la défense n'était plus un employeur distinct. Pour les négociations collectives, ses employés, compris antérieurement dans sept unités de négociation, ont été intégrés dans les unités appropriées à l'égard desquelles le Conseil du trésor est l'employeur. Dans ces circonstances, les procédures relatives à une demande d'établissement d'un bureau de conciliation ont pris fin au début de l'année financière 1974-1975.

## PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE PUBLIC SERVICE ARBITRATION TRIBUNAL

45. There were 20 requests for arbitration received this year compared to 12 the previous year; four requests were carried into this year from the previous year.<sup>1</sup> Of the 20 requests received during the year under review, eight awards were rendered. Five requests were withdrawn, two following the assistance of a mediator or conciliator and three following agreement reached by the parties themselves. The seven remaining requests for arbitration were carried into the next fiscal year. Three of these had been heard and awards were pending at year end. The other four had not yet been heard.

46. The four requests for arbitration carried into this fiscal year from the previous fiscal year were all disposed of during the period under review.<sup>2</sup> In three cases an award was rendered and in one case the request for arbitration was withdrawn following agreement of the parties. Table 7 in Appendix 2 indicates the bargaining units, bargaining agents, employers and the disposition of the 20 requests for arbitration received this year.

---

<sup>1</sup> See *Sixth Annual Report*, paragraph 36.

<sup>2</sup> The affected bargaining units were the economics, sociology and statistics group, the architecture and town planning group, the social science support group and the general services group.

## PROCÉDURES FONDÉES SUR LA LOI ET RESSORTISSANT AU TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE LA FONCTION PUBLIQUE

45. Il y a eu 20 demandes d'arbitrage au cours de l'année, comparativement à 12 l'année précédente et quatre demandes ont été reportées de l'année précédente<sup>1</sup>. Huit décisions ont été rendues sur 20 demandes reçues au cours de l'année à l'étude. Cinq demandes ont été retirées, dont deux à la suite de l'aide apportée par un médiateur ou conciliateur et trois, à la suite d'un accord intervenu entre les parties. Les sept autres demandes d'arbitrage ont été reportées à l'année financière suivante. Trois d'entre elles avaient été instruites et étaient encore en instance à la fin de l'année; les quatre autres n'avaient pas encore été instruites.

46. Les quatre demandes d'arbitrage reportées de l'année financière précédente ont toutes été réglées au cours de la période à l'étude<sup>2</sup> : trois ont fait l'objet d'une sentence, et une a été retirée à la suite d'une entente survenue entre les parties. Le tableau 7 de l'appendice 2 indique les unités de négociation, les agents négociateurs, les employeurs mis en cause et la façon dont les arbitres ont statué sur les 20 demandes d'arbitrage reçues cette année.

---

<sup>1</sup> Voir le *Sixième rapport annuel*, paragraphe 36.

<sup>2</sup> Les unités de négociation étaient celles des groupes: Économique, Sociologie et Statistique, Architecture et Urbanisme, Soutien des sciences sociales et Services divers.

## PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE ADJUDICATORS<sup>1</sup>

47. The role of the adjudication system under the Public Service Staff Relations Act was fully described in paragraphs 37 to 42 of the *Sixth Annual Report*. It was emphasized therein that the adjudication system is entirely separate and apart from the determination of interest disputes by the Public Service Arbitration Tribunal under sections 59 to 76 inclusive in Part III of the Act. Adjudications are concerned with disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty, and also with disputes relating to the interpretation or application of provisions in collective agreements and arbitral awards.

48. The majority of adjudicable grievances fall within the category defined by paragraph 91(1)(a) of the Act, *i.e.*, where an employee has presented a grievance up to and including the final level in the grievance process with respect to the interpretation or application in respect of him of a provision of a collective agreement. In the year under review, 459 of 719 references were made under paragraph 91(1)(a). Over the seven-year period from April, 1967, to March, 1974, there have been 981 such references. As there are more than 100 bargaining units in the public service covered by collective agreements, the total represents an average of about 1.4 cases each year per unit. It would thus appear that on the whole agreements are administered successfully by the parties themselves and that most of their differences about interpretation or application are resolved within the departmental grievance procedures. Under sections 90 and 91 of the Act, such grievances cannot be processed or referred to adjudication without approval and support of the responsible bargaining agent.

49. Certain disputes relating to an alleged breach of agreement are adjudicable under section 98 of the Act. Either party to the agreement — the employer or the bargaining agent — may refer to the Chief Adjudicator a dispute where the applicant seeks to enforce an obligation between the parties alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award. Such references, which invariably raise questions of both fact and interpretation, are not adjudicable under section 98 if the obligation referred to is one which may be the subject of an individual employee grievance under section 91. Due to that limitation, there have been relatively few references under section 98; they totalled only 52 over a seven-year period. There were 17 such references during the year under review, as compared with 16 in the previous year.

50. A very different kind of grievance is adjudicable under paragraph 91(1)(b) of the Act: any grievance disputing “disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty.” Such grievances may be processed and referred to adjudication with or without the support of a bargaining agent. The remedy is also available to employees excluded from any bargaining unit by reason of their confidential or managerial responsibilities and to former employees whose employment has been terminated for disciplinary reasons. The number of disciplinary cases has varied between a low point of 22 in the fourth year and a high of 243 in the year under review.<sup>2</sup> The seven-year total is 469, or an average of 67 per year. A number of such cases turned on questions of jurisdiction. The Public Service Employment Act of 1967 vested in the Public Service Commission or deputy heads the power to terminate employment by way of rejection on probation, release for incompetence or incapacity, declaration of abandonment, and lay-off due to lack of work or the discontinuance of a function. In such cases, adjudicators do not accept jurisdiction unless

<sup>1</sup> Paragraphs 47 to 60 are based on information provided by the Chief Adjudicator.

<sup>2</sup> More than 200 of these references arose from closely related incidents. Following a series of meetings between the parties, some of which were sponsored by the Chief Adjudicator, these matters were resolved and the references withdrawn.



47. Les paragraphes 37 à 42 du *Sixième rapport annuel* décrivent à fond le rôle du régime d'arbitrage prévu par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et soulignent que le régime d'arbitrage est entièrement distinct du règlement des différends d'intérêts dont s'occupe le Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique aux termes des articles 59 à 76 inclus à la partie III de la Loi. Les arbitres s'occupent des mesures disciplinaires qui entraînent le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire ainsi que des litiges qui ont trait à l'interprétation ou à l'application de dispositions de conventions collectives et de sentences arbitrales.

48. La plupart des griefs arbitrables entrent dans la catégorie prévue à l'alinéa 91(1)a) de la Loi: ceux où un employé a présenté un grief jusqu'au dernier palier de la procédure applicable aux griefs au sujet de l'interprétation ou de l'application en ce qui le concerne d'une disposition d'une convention collective. Durant l'année à l'étude, 459 des 719 renvois reposaient sur l'alinéa 91(1)a). Au cours des sept ans compris entre avril 1967 et mars 1974, 981 renvois de ce genre ont été effectués. Comme plus de 100 unités de négociation de la Fonction publique relèvent de conventions collectives, le nombre total de renvois représente une moyenne annuelle de 1.4 par unité de négociation. Il y a donc lieu de conclure que, dans l'ensemble, les parties appliquent bien les conventions collectives et qu'elles résolvent la plupart de leurs différends relatifs à l'interprétation ou à l'application par le biais de la procédure ministérielle applicable au règlement des griefs. Les articles 90 et 91 de la Loi interdisent l'instruction ou le renvoi à l'arbitrage des griefs de ce genre sans l'approbation et l'appui de l'agent négociateur responsable.

49. Certains litiges se rapportant à une violation présumée d'une convention sont arbitrables aux termes de l'article 98 de la Loi. L'une ou l'autre partie à la convention (l'employeur ou l'agent négociateur) peut référer à l'arbitre en chef d'un litige où elle cherche à faire respecter une obligation qui découle prétendument d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale. De tels renvois, qui soulèvent inmanquablement des questions de fait et d'interprétation, ne sont pas arbitrables aux termes de l'article 98 si l'obligation invoquée peut faire l'objet d'un grief d'employé fondé sur l'article 91. Cette restriction a limité le nombre de renvois relevant de l'article 98: il n'y en a eu que 52 au cours de sept années, dont 17 durant l'année qui vient de s'écouler, comparativement à 16 durant l'année précédente.

50. L'alinéa 91(1)b) de la Loi permet de renvoyer à l'arbitrage un genre de grief tout à fait différent: tout grief à l'encontre «d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire.» Ce grief peut être instruit et renvoyé à l'arbitrage avec ou sans l'appui de l'agent négociateur. Ce mode de redressement est aussi accessible aux employés exclus de toute unité de négociation parce qu'ils sont préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles et aux anciens employés dont on a mis fin à l'emploi pour des motifs disciplinaires. Le nombre d'affaires d'ordre disciplinaire a varié entre un minimum de 22 durant la quatrième année d'existence de la Commission et un maximum de 243 durant l'année à l'étude.<sup>2</sup> Pour les sept années, le total a été de 469, soit une moyenne de 67 par an. Un certain nombre de ces affaires portaient sur des questions de compétence. La Loi de 1967 sur l'emploi dans la Fonction publique a conféré à la Commission de la Fonction publique ou aux sous-chefs le pouvoir de mettre fin à l'emploi d'un employé par un renvoi en cours de stage, par un congédiement pour incompétence ou incapacité, par déclaration

<sup>1</sup> Les paragraphes 47 à 60 reposent sur des précisions fournies par l'arbitre en chef.

<sup>2</sup> Plus de 200 de ces renvois visaient des incidents analogues. Après une suite de rencontres suscitées par l'arbitre en chef, les parties se sont entendues et les renvois ont été retirés.

the employee or former employee first establishes that the action taken was in reality disciplinary.

51. During the seven-year period since 1967, a total of 102 persons sought adjudication alleging that their employment had been wrongfully terminated by discharge or the equivalent of discharge. Down to March 31, 1974, adjudicators had rendered decisions in 92 of such cases. Of these, two had been dismissed as untimely and 25 on the ground that the terminations complained of were not within the jurisdiction of adjudicators.

52. In the 65 termination cases where jurisdiction was accepted, results were as follows: Seven employees won full reinstatement, adjudicators holding that disciplinary action had been taken without just cause. Another employee was granted compensation without reinstatement, he having obtained other employment. Five were reinstated subject to certain conditions. In 15 cases the penalty of discharge was reduced to suspension on the ground that disciplinary action had been justified but the extreme penalty was inappropriate or excessive. With respect to 15 other employees, their disciplinary discharges were held to have been fully justified. Two terminations on other grounds were held to have been well-founded. One alleged discharge was found to have been preceded by a resignation; another reference, abandoned without explanation, was eventually dismissed after the former employee had been given several opportunities to appear. Nine were withdrawn before hearings could be held, one was withdrawn at the hearing itself, and two after hearings on the merits but before decisions were issued. One case was settled at the outset of a hearing and two others during hearing. One was settled by the parties after the adjudicator's decision had been referred to the Board under section 23 of the Act on a question of law or jurisdiction. In two other cases, conditional reinstatements ordered by adjudicators had been referred to the Board under section 23.

53. The policy of the Chief Adjudicator is to give very high priority to the determination of discharge cases, and they are listed for hearing promptly, it being in the interests of all parties that the result be known as soon as possible. Ten "termination" cases were unavoidably carried over into the year commencing April 1, 1974. In six of these, postponement for special reasons had been requested by or on behalf of the former employees.

54. The number of cases referred to adjudication is not the same as the number of employees seeking adjudication of their grievances. The Act permits "group grievances" because it provides that a grievance may be presented "by an employee on his own behalf or on behalf of himself and other employees". Thus there have been group grievances referred to adjudication on behalf of as many as 50 employees. In practice, however, most references have involved only one employee.

55. For several reasons, the number of cases referred to adjudication is not the same as the number of hearings held or the number of decisions rendered. Many cases are withdrawn or settled before being heard. Frequently, two or more cases closely similar in character are consolidated by the Chief Adjudicator with the result that they are heard at one time and determined in one decision. On the other hand, certain cases require more than one hearing, notably when it becomes necessary to render a preliminary decision or to decide more than one issue.

d'abandon de poste et par licenciement dû au manque de travail ou à la suppression d'une fonction. Dans ces cas, les arbitres ne se reconnaissent pas compétents à moins que l'employé ou l'ancien employé ne prouve d'abord que la mesure prise à son égard était en réalité d'ordre disciplinaire.

51. Durant la période de sept années postérieure à 1967, 102 personnes au total ont demandé l'arbitrage alléguant que leur emploi avait pris fin à tort à la suite d'un congédiement ou de la prise d'une mesure équivalente. Au 31 mars 1974, les arbitres avaient rendu des décisions à l'égard de 92 affaires de ce genre, rejetant deux griefs comme irrecevables et 25 autres parce que les cessations d'emploi contestées n'entraient pas dans le cadre de leur compétence.

52. Les arbitres qui se sont reconnus compétents dans les 65 cas de cessation d'emploi ont rendu les décisions suivantes: Sept employés ont été réintégrés pleinement, les arbitres ayant conclu que la mesure disciplinaire avait été prise sans motif valable. Un autre employé a obtenu une indemnité, mais non la réintégration, ayant trouvé un autre emploi. Cinq ont été réintégrés dans leur emploi, sous condition. Dans 15 cas, les arbitres ont réduit la peine de renvoi à une suspension, estimant que la mesure disciplinaire était justifiée, mais que la peine draconienne était peu appropriée ou excessive. Les arbitres ont aussi conclu dans 15 autres cas que les renvois pour motifs disciplinaires étaient pleinement justifiés. Deux cessations d'emploi fondées sur d'autres motifs ont aussi été jugées bien fondées. L'arbitre a conclu, à l'égard d'un congédiement présumé, que celui-ci avait été précédé de la démission de l'employé; un autre renvoi, abandonné sans explication, a finalement été rejeté pour défaut de comparaître de la part de l'ancien employé dûment convoqué. Neuf renvois ont été retirés avant l'instruction, un autre durant l'instruction même et deux autres encore après l'instruction sur le fond, mais avant la décision. Une affaire a été réglée dès le début d'une instruction et deux autres séance tenante. Dans une autre affaire, les parties en sont venues à une entente après le renvoi de la décision de l'arbitre à la Commission aux termes de l'article 23 de la Loi, au sujet d'une question de droit ou de compétence. Dans deux autres cas, les réintégrations conditionnelles ordonnées par les arbitres avaient été déferées à la Commission aux termes de l'article 23.

53. L'arbitre en chef a pour principe d'accorder la priorité aux décisions à rendre à l'égard des cas de congédiement: ils sont inscrits au rôle sans retard vu qu'il est dans l'intérêt des parties que le résultat soit connu le plus tôt possible. Il a été impossible d'éviter de reporter à l'année commençant le 1<sup>er</sup> avril 1974 dix cas de «cessation d'emploi». Dans six cas, les anciens employés ou des personnes agissant en leur nom avaient demandé que l'instruction fût remise à plus tard pour des motifs particuliers.

54. Le nombre d'affaires renvoyées à l'arbitrage diffère du nombre d'employés qui demandent l'arbitrage de leurs griefs. La Loi prévoit le cas d'un grief présenté «par un employé en son propre nom ou en son nom et en celui d'autres employés» et ainsi permet la présentation de «griefs collectifs». Des griefs collectifs ont été renvoyés à l'arbitrage, groupant jusqu'à 50 employés. Toutefois, dans la pratique, la plupart des renvois n'intéressaient qu'une seule personne.

55. Pour différentes raisons, le nombre d'affaires renvoyées à l'arbitrage diffère du nombre des instructions ou de celui des décisions rendues. Bon nombre d'affaires sont retirées ou réglées avant leur instruction. Il arrive souvent que deux affaires ou plus qui se ressemblent soient groupées par l'arbitre en chef, instruites ensemble et résolues par une seule décision. Par ailleurs, certaines affaires exigent plus d'une instruction, notamment lorsqu'il s'agit de rendre une décision préliminaire ou de trancher plus d'une question.

56. During the first seven years of the system, 1502 cases were referred to adjudication under sections 91 and 98. This number does not include 12 applications under the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure for enlargement of time prescribed for presenting a grievance or referring it to adjudication, in some of which it was necessary to hold hearings and render decisions with reasons. Details appear in Appendix 2, Table 15.

57. The large increase in the volume of references during the seventh year of the system was partly due to the receipt at one time of 247 references resulting from closely-related incidents in one department, all of which were withdrawn or settled before being heard. It remains true, however, that the number of other references received during the seventh year and the first-half of the eighth year maintained a consistent average of more than 30 cases per month, a rate approximately double that of the three previous years.

58. During the year under review, 719 references to adjudication were received, including 264 in the last month. In progress also were 91 carried over from the previous year. Of all these cases 440 were concluded during the year under review, 107 by final decisions with written reasons issued in both official languages, while 333 were ordered withdrawn on consent, frequently as the result of settlement between the parties, either before or after hearings. There were 370 cases carried over into the year commencing April 1, 1974, of which 13 had been heard and decisions were pending; 30 had been adjourned and 65 others had been assigned for hearing early in the ensuing year.<sup>3</sup>

59. In addition to the Chief Adjudicator, who serves on a full-time basis, 14 part-time adjudicators held office throughout the year under review. Of 440 cases concluded, 334 were dealt with by the Chief Adjudicator and 106 by other adjudicators.

60. Ottawa is a convenient location for most adjudication hearings. There have been many cases, however, in which the number of local witnesses or other considerations made it necessary or desirable that the hearing be held at or near the place where the grievance originated. Moreover, the majority of employees in the public service do not work in the Ottawa area. Over the past seven years, one or more hearings have been held in each of the cities and towns set out in the table below:

Newfoundland:	St. John's.
Nova Scotia:	Halifax, Sydney.
New Brunswick:	Fredericton, Moncton.
Quebec:	La Tuque, Lévis, Montreal, Quebec, Sept Îles, Trois Rivières.
Ontario:	Brockville, Burlington, Cornwall, Fort Erie, Hamilton, Kingston, Kitchener, London, Niagara Falls, Petawawa, Sault Ste Marie, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Windsor.
Manitoba:	The Pas, Winnipeg.
Saskatchewan:	Prince Albert, Regina, Saskatoon.
Alberta:	Calgary, Cold Lake, Edmonton, Lethbridge.
British Columbia:	Penticton, Port Alberni, Vancouver, Victoria.
Yukon Territory:	Whitehorse.
Northwest Territories:	Fort Smith.

<sup>3</sup> In the first six months of the current fiscal year (1974-75) there have been more than 200 references to adjudication.



56. Durant les sept premières années du régime, 1502 affaires sont allées à l'arbitrage aux termes des articles 91 et 98. Ce nombre ne comprend pas 12 demandes présentées aux termes du Règlement et des règles de procédure de la C.R.T.F.P. pour obtenir une prolongation du délai prescrit pour la présentation d'un grief ou son renvoi à l'arbitrage; certaines de ces demandes ont donné lieu à des instructions et à la publication de décisions motivées. Se reporter à l'appendice 2, tableau 15.

57. L'augmentation considérable du nombre de renvois marquant la septième année d'application du régime s'explique en partie par la réception à un moment donné de 247 renvois nés d'incidents étroitement liés, survenus au sein d'un même ministère et qui ont tous été retirés ou réglés avant leur instruction. Toutefois, il demeure que le nombre des autres renvois reçus au cours de cette année-là et durant les six premiers mois de la huitième année s'est maintenu à un niveau supérieur à 30 par mois, soit approximativement le double du nombre des renvois des trois années précédentes.

58. Durant l'année à l'étude, 719 cas ont été renvoyés à l'arbitrage, dont 264 au cours du dernier mois. En outre, 91 renvois reportés de l'année précédente étaient toujours à l'étude. Sur le nombre total, 440 ont été réglés durant l'année à l'étude, 107 à la suite de décisions obligatoires motivées, rendues dans les deux langues officielles. Quant aux autres, 333, leur retrait avait été ordonné avec le consentement des parties, souvent à la suite d'un règlement survenu entre les parties, avant ou après l'instruction. 370 affaires, dont 13 avaient été instruites, mais à l'égard desquelles les décisions étaient en suspens, ont été reportées à l'année commençant le 1<sup>er</sup> avril 1974; 30 avaient été ajournées et 65 autres avaient été mises au rôle pour être instruites au début de l'année suivante<sup>3</sup>.

59. Outre l'arbitre en chef qui occupe son poste à plein temps, quatorze arbitres à temps partiel ont siégé durant l'année à l'étude. Sur les 440 affaires tranchées, 334 l'ont été par l'arbitre en chef et 106 par d'autres arbitres.

60. La ville d'Ottawa convient très bien à l'étude de la plupart des cas d'arbitrage. Dans de nombreux cas, toutefois, le nombre de témoins éloignés et d'autres considérations ont rendu nécessaire ou souhaitable que les instructions aient lieu à l'endroit même d'où provenaient les griefs ou tout près de cet endroit. D'ailleurs, la majorité des fonctionnaires fédéraux travaillent à l'extérieur de la région d'Ottawa. Pendant les sept dernières années, il y a eu dans chacune des villes ci-dessous une ou plusieurs instructions:

Terre-Neuve:	Saint-Jean
Nouvelle-Écosse:	Halifax, Sydney
Nouveau-Brunswick:	Fredericton, Moncton
Québec:	La Tuque, Lévis, Montréal, Québec, Sept-Îles, Trois-Rivières
Ontario:	Brockville, Burlington, Cornwall, Fort Érié, Hamilton, Kingston, Kitchener, London, Niagara Falls, Petawawa, Sault Ste. Marie, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Windsor
Manitoba:	The Pas, Winnipeg
Saskatchewan:	Prince Albert, Regina, Saskatoon
Alberta:	Calgary, Cold Lake, Edmonton, Lethbridge
Colombie-Britannique:	Penticton, Port Alberni, Vancouver, Victoria
Territoire du Yukon:	Whitehorse
Territoires du Nord-Ouest:	Fort Smith

<sup>3</sup> Pendant les six premiers mois de l'année financière courante (1974-1975) plus de 200 cas ont été renvoyés à l'arbitrage.

## SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN BOARD DECISIONS

### PROOF THAT MAJORITY OF EMPLOYEES IN BARGAINING UNIT WISH AN EMPLOYEE ORGANIZATION TO REPRESENT THEM

61. Paragraph 34 (c) of the Act requires the Board, before certifying an employee organization as bargaining agent, to be satisfied that a majority of employees in the bargaining unit wish the applicant to represent them as their bargaining agent. Section 35 provides that the Board may order a representation vote to be taken. It has been a principle of the Board that an employee organization should not be certified solely on the basis of a "membership count" unless it has what the Board has described as a "clear majority" of members. The Board, as a rule of thumb, has considered membership in excess of 52% as constituting a clear majority. Where something less than a clear majority of members has been established the Board has directed that a representation vote be taken, and indeed has done so in at least one instance where only 46.7% of the employees in the unit were members of the applicant. In a recent case the Board was satisfied that the applicant had at least 49.2% and at best could have only 50.4% of the membership, and directed that a representation vote be taken. The Board stated that, apart from the fact that the applicant had less than a clear majority of members, the policy of requiring a representation vote would apply *a fortiori* where the intervener is the incumbent bargaining agent for the unit in question, the employees being afforded a choice between the applicant and the incumbent (*National Research Council Case No. 4* Board file 144-9-149).

### RIGHT OF REJECTED PROBATIONARY EMPLOYEE TO PRESENT GRIEVANCE ALLEGING WRONGFUL DISCIPLINARY ACTION

62. Where the employer terminated the employment of an employee during his probation period, stating that the cause was, among other things, the insubordination of the employee, and where the adjudicator found on the facts that insubordination was the effective cause, the Board affirmed the adjudicator's jurisdiction to hear the reference of his grievance to adjudication under section 91 of the Act, since the actions taken by the employer constituted "disciplinary action" within the meaning of paragraph 91(1)(b). The Board saw no reason to depart from its decisions in the *Caron Case*<sup>1</sup> and the *Morrison Case*<sup>2</sup> (*Fardella Case*, Board file 168-2-49).<sup>3</sup>

<sup>1</sup> See *Second Annual Report*, paragraph 90.

<sup>2</sup> See *Fourth Annual Report*, paragraph 81.

<sup>3</sup> An application to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to have the decision of the Board reviewed and set aside was dismissed. The Chief Justice in his reasons for judgment said he was not prepared to disagree with the conclusion of the adjudicator and of the Board that there was a dismissal of the employee. . . . "In coming to that conclusion, I do not wish to be taken as expressing an opinion that, where there has been, in fact, a rejection . . . [on probation], it can be classified as a dismissal in order to create jurisdiction under section 91 of the Public Service Staff Relations Act. Insubordination during a probationary period might well be 'cause' for rejection, either of itself or taken with other matters, just as it might be ground for disciplinary action even during a probationary period. There should, however, be no room for doubt, if the matter is handled as it should be handled, as to which action has been taken." This point of view is similar to that expressed by the Board in the *Morrison Case*, that there is an onus on a probationary employee affirmatively to prove that the action taken by the employer was disciplinary.

## QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

### PREUVE QUE LA MAJORITÉ DES EMPLOYÉS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DÉSIRENT QU'UNE ASSOCIATION D'EMPLOYÉS LES REPRÉSENTE

61. L'alinéa 34c) de la Loi exige qu'avant d'accréditer une association d'employés à titre d'agent négociateur la Commission soit convaincue que la majorité des employés de l'unité de négociation désirent que l'association d'employés les représente à titre d'agent négociateur. L'article 35 prévoit que la Commission peut ordonner la tenue d'un scrutin de représentation. La Commission a pour principe de ne pas accréditer une association d'employés en se fondant uniquement sur un «nombre de membres», à moins d'avoir l'adhésion de ce qu'elle a appelé une «nette majorité» des membres. A toutes fins pratiques, la Commission a jugé que l'adhésion de plus de 52 p. 100 des membres constitue une nette majorité. Lorsqu'il a été démontré que cette majorité n'existait pas, la Commission a ordonné que soit tenu un scrutin de représentation et l'a ordonné effectivement dans au moins un cas où seulement 46.7 p. 100 des employés de l'unité étaient membres de l'association requérante. Dans une affaire récente, la Commission, convaincue qu'au moins 49.2 p. 100 des membres, et, en mettant les choses au mieux, pas plus de 50.4 p. 100, adhéraient à l'association requérante, a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation. La Commission a déclaré que, outre le fait que l'association requérante n'avait pas l'adhésion d'une nette majorité des membres, la tenue d'un scrutin de représentation s'imposait *a fortiori* lorsque l'intervenant était l'agent négociateur attitré pour l'unité de négociation en question, ce qui fournissait aux employés l'occasion de choisir entre le requérant et l'association attitrée (*Conseil national de recherches, affaire n° 4*, dossier de la Commission n° 144-9-149).

### DROIT D'UN STAGIAIRE RENVOYÉ DE PRODUIRE UN GRIEF ALLÉGUANT L'APPLICATION À SON ÉGARD D'UNE SANCTION DISCIPLINAIRE INJUSTIFIÉE

62. Dans un cas où l'employeur a mis fin à l'emploi d'un stagiaire en invoquant, comme un des motifs du congédiement, l'insubordination de l'employé, et où l'arbitre a conclu que l'insubordination de l'employé avait bel et bien été le motif réel de son congédiement, la Commission a confirmé que l'arbitre avait compétence pour statuer sur le renvoi, présenté aux termes de l'article 91 de la Loi, du grief à l'arbitrage étant donné que la mesure prise par l'employeur constituait une «mesure disciplinaire» au sens de l'alinéa 91(i)b). La Commission ne voyait pas pourquoi elle dérogerait aux décisions qu'elle avait rendues dans les affaires *Caron*<sup>1</sup> et *Morrison*<sup>2</sup> (affaire *Fardella*, dossier de la Commission n° 168-2-49)<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Voir le *Deuxième rapport annuel*, paragraphe 90.

<sup>2</sup> Voir le *Quatrième rapport annuel*, paragraphe 81.

<sup>3</sup> Une demande présentée aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale en vue de faire examiner et annuler la décision de la Commission a été rejetée. Le juge en chef a dit dans son jugement motivé qu'il n'était pas disposé à contredire la conclusion à laquelle l'arbitre et la Commission étaient arrivés, savoir que l'employé avait été destitué. . . «In coming to that conclusion, I do not wish to be taken as expressing an opinion that, where there has been, in fact, a rejection . . . (on probation), it can be classified as a dismissal in order to create jurisdiction under section 91 of the Public Service Staff Relations Act. Insubordination during a probationary period might well be 'cause' for rejection, either of itself or taken with other matters, just as it might be ground for disciplinary action even during a probationary period. There should, however, be no room for doubt, if the matter is handled as it should be handled, as to which action has been taken.» Ce point de vue ressemble à celui qu'a exprimé la Commission dans l'affaire *Morrison*, savoir qu'il incombe au stagiaire de faire la preuve que la mesure prise par l'employeur était d'ordre disciplinaire.



## COMPLAINT OF FAILURE TO CONTINUE IN FORCE EXISTING TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT UNDER SECTION 51

63. Section 51<sup>4</sup> of the Act provides for a period of time, while negotiations between the parties are proceeding, during which any term or condition of employment applicable to employees and in force on the day notice to bargain was given, shall remain in force and shall be observed by the parties. The terms or conditions may be those that had been established by a collective agreement or arbitral award, or they may be terms or conditions in force by reason of something other than a collective agreement or arbitral award. The Board entertained some doubts as to whether an obligation to consult embodied in a clause in a collective agreement could be regarded as a “term or condition of employment applicable to the employees in the bargaining unit” within the meaning of the phrase in section 51 of the Act. The obligation to consult could probably be more accurately described as a right, privilege or duty of the bargaining agent and the employer, and any question concerning such obligation might be referred to the Chief Adjudicator under section 98 of the Act. However, the Board proceeded to decide the case on the assumption that such an obligation to consult did constitute a term or condition of employment falling within the provisions of section 51 (*Mathematics and Economics, Sociology and Statistics Case*, Board file 148-2-11).

64. The obligation to consult has a mutual quality with respect to the parties. Where officers of a bargaining agent are not aware of matters that affect the welfare of members of a bargaining unit, the members themselves have some measure of responsibility for bringing such matters to their attention (*ibid*).

65. Where an article of a collective agreement, read as a whole, called for the subjects that were appropriate for joint consultation to be determined by mutual agreement of the parties, and there had been no such mutual agreement with respect to a particular matter, namely, working accommodation, there had been no breach of any term or condition of employment that may have been in force at the material time by virtue of its having been established under that article. Another article of the collective agreement provided for an obligation to consult with respect to occupational safety and health of employees and did not depend on there being mutual agreement that it was an appropriate subject for such consultation; but, where there was no evidence before the Board to show that proper safety precautions would not be observed in a new building, the Board found there had been no breach of any term or condition of employment that may have been in force at the material time by virtue of that article (*ibid*).

66. Section 51 refers to any term or condition of employment that was “in force” on the day the notice to bargain was given, and in this respect differs from other labour relations legislation in Canada where a similar provision appears. The phrases “in force” and “in effect” are both to be found in the Act, and, indeed, both expressions are used in section 45. Parliament cannot be taken to have intended that the two expressions should be synonymous or interchangeable. Giving the word “force” its dictionary meaning, the terms and conditions of employment to which section 51, as it stands, must therefore be taken to apply are those that have the force of law at the material time, not those that merely exist or are operative at the material time. Where there was evidence of recommendations and of practice in regard to working accommodation standards, but no testimony to establish that the recommendations or the practice were backed by any sort of binding legal authority, the Board concluded that there were no terms or conditions of employment regarding working accommodation in force at the material times that the employer had failed to observe when it introduced open landscaped offices (*ibid*).

<sup>4</sup>For the text of section 51, see *Third Annual Report*, paragraph 82.



## PLAINTÉ ALLÉGUANT L'OMISSION DE MAINTENIR EN VIGUEUR LES CONDITIONS D'EMPLOI PRÉVUES PAR L'ARTICLE 51

63. L'article 51<sup>4</sup> de la Loi porte que, durant la période des négociations, toutes conditions d'emploi applicables aux employés et en vigueur au jour où l'avis de négocier a été donné, doivent rester en vigueur et être observées par les deux parties. Ces conditions peuvent être celles qui ont été établies par une convention collective ou une sentence arbitrale ou celles qui sont en vigueur autrement qu'à la faveur d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale. La Commission se demandait si l'obligation de consulter, prévue dans une clause de convention collective, peut être considérée comme une «condition d'emploi applicable aux employés de l'unité de négociation» au sens où l'entend l'article 51 de la Loi. Cette obligation de consulter pourrait probablement être plus justement appelée droit, privilège ou devoir de l'agent négociateur et de l'employeur et toute question concernant cette obligation pourrait être renvoyée à l'arbitre en chef aux termes de l'article 98 de la Loi. Cependant, la Commission a tranché la question en supposant que cette obligation de consulter constituait effectivement une condition d'emploi visée par les dispositions de l'article 51 (*affaires des groupes des Mathématiques et de l'Économique, de la Sociologie et de la Statistique*, dossier de la Commission n° 148-2-11).

64. L'obligation des parties de tenir des consultations est empreinte de mutualité. Lorsque les dirigeants d'un agent négociateur ne sont pas au courant de certaines questions qui touchent le bien-être des membres d'une unité de négociation, les membres eux-mêmes ont une certaine part de responsabilité pour ce qui est d'appeler leur attention sur ces questions (*ibid*).

65. Lorsqu'un article d'une convention collective, pris dans sa totalité, exige que les parties décident d'un commun accord des sujets propres à la consultation mixte, et qu'une question particulière, notamment l'espace de travail, n'a fait l'objet d'aucune entente, il n'y a eu aucun manquement à une condition d'emploi qui aurait pu être en vigueur à ce moment-là parce qu'elle aurait été établie aux termes de cet article. Un autre article de la même convention collective prévoyait relativement à la sécurité et à l'hygiène professionnelles des employés une consultation obligatoire qui ne dépendait pas de l'existence d'un commun accord intervenu précisant qu'il s'agissait d'un sujet propre à la consultation mixte; mais quand rien ne prouvait à la Commission que les règles de sécurité dans un nouvel édifice ne seraient pas observées, celle-ci a conclu qu'il n'y avait eu aucun manquement à une condition d'emploi qui aurait pu être en vigueur au moment pertinent en vertu de cet article (*ibid*).

66. L'article 51 a trait à toute condition d'emploi qui était «en vigueur» le jour où l'avis de négocier a été donné et, à cet égard, il diffère de toute autre loi sur les relations de travail au Canada où figure une disposition semblable. Les expressions (anglaises) «in force» et «in effect» figurent toutes deux dans la Loi, à l'article 45. On ne saurait croire que le Parlement ait voulu que les deux expressions soient synonymes ou interchangeables. Lorsqu'on donne au mot «force» le sens que lui attribuent les dictionnaires, les conditions d'emploi que vise l'article 51, dans sa forme actuelle, sont celles qui ont force de loi à la date pertinente, et non simplement celles qui existent ou sont observées à cette date. Lorsque les témoignages ont établi que des normes avaient été recommandées ou suivies relativement aux espaces de travail, mais non pas qu'elles étaient fondées en droit, la Commission a conclu qu'il n'y avait en vigueur à la date pertinente aucune condition d'emploi, quant aux espaces de travail, que l'employeur avait omis de respecter lorsqu'il a appliqué dans ses bureaux le principe d'aménagement paysager (*ibid*).

<sup>4</sup> Le texte de l'article 51 figure au paragraphe 82 du *Troisième rapport annuel*.

67. The employer had established guidelines for union-management consultation committees, had included among suitable subject areas that of "physical working conditions", and had stipulated that union representatives should consist of local officers or employees appointed by the bargaining agent. In the instant case, committees were formed, the employee members of which were appointed by department management. The Board indicated strongly that, where there is a collective bargaining relationship, it is not the prerogative of management to designate the persons with whom it will engage in joint consultation (*ibid*).

#### COMPLAINT OF FAILURE TO IMPLEMENT DECISION OF ADJUDICATOR

68. Where a bargaining agent filed a complaint under section 20 that the employer had failed to give effect to the decision of an adjudicator, and where the employer had previously referred to the Board under section 23 a question of law arising in connection with the said decision, the Board held that the unsuccessful party to an adjudication is not required to act on any directions contained in the decision of an adjudicator pending the disposition of the matter by a competent tribunal of superior jurisdiction on a reference or appeal to it by the unsuccessful party. The Board noted that no judicial or other authorities dealing with the matter in issue had been cited to the Board by the parties. The Board stated that, although admittedly there are differences in adjudication and court proceedings, in its opinion the position of an unsuccessful party in an adjudication is essentially the same as that of an unsuccessful litigant in the courts. It based its decision on analogy to the generally prevalent practice in the courts, where, with certain variations and exceptions, the execution of a judgment which has been set down for appeal is automatically stayed pending the disposition of the appeal. The Board intimated that perhaps in the case of demonstrable and special extenuating circumstances the analogy would not apply (*Morency Case No. 2*, Board file 161-2-103).

#### FAILURE TO BARGAIN IN GOOD FAITH

69. After a request was made by the employer for arbitration, the bargaining agent filed with the Board a notice of motion pursuant to section 18<sup>5</sup> of the Act alleging that the employer had failed to comply with the requirements of section 50 of the Act to bargain collectively and make every reasonable effort to conclude a collective agreement and requested postponement of the arbitration. The hearing on the merits was adjourned while the Board considered the question of its jurisdiction. The Board held that, assuming it had jurisdiction under section 18 to entertain the motion, it was, in the particular circumstances before it, unable to construe section 18 as giving the Board authority to make a declaration that the employer's request for arbitration was null and void, or to direct the employer to withdraw its request for arbitration or to direct that the Secretary of the Board return the request for arbitration to the employer. Further, having regard for the provisions of section 65 of the Act, that the Chairman shall refer the matter in dispute to the Arbitration Tribunal, it could find no authority in section 18 to issue an order restraining the Chairman of the Board from taking any action on the employer's request which he deemed advisable or which he was required to take. In view of the above, no real purpose would be served by the Board inquiring into the merits of the allegation and, if it were substantiated, directing

---

<sup>5</sup> Section 18 of the Act reads as follows:

18. The Board shall administer this Act and shall exercise such powers and perform such duties as are conferred or imposed upon it by, or as may be incidental to the attainment of the objects of, this Act including, without restricting the generality of the foregoing, the making of orders requiring compliance with this Act, with any regulation made hereunder or with any decision made in respect of a matter coming before it.

67. L'employeur avait établi des lignes de conduite concernant les comités de consultation syndicale-patronale; il avait mis au nombre des sujets appropriés de consultation les « conditions matérielles de travail » et il avait stipulé que les représentants syndicaux seraient des dirigeants de la section locale de l'agent négociateur ou des employés nommés par celui-ci. Dans cette affaire, des comités avaient été établis dont les membres, employés, avaient été nommés par la direction du ministère. La Commission a insisté sur le fait que dans les cas où il existe des rapports sur le plan des négociations collectives, la direction n'a pas la prérogative de désigner les personnes avec lesquelles elle entrera en consultation mixte (*ibid*).

#### PLAINTÉ ALLÉGUANT L'OMISSION DE SE PLIER À LA DÉCISION DE L'ARBITRE

68. Dans une affaire où l'agent négociateur s'était plaint, aux termes de l'article 20, que l'employeur avait omis de se plier à la décision rendue par l'arbitre et où l'employeur avait auparavant renvoyé à la Commission, aux termes de l'article 23, une question de droit se rattachant à cette décision, la Commission a conclu que le perdant dans une procédure d'arbitrage n'est pas obligé de se conformer à la décision de l'arbitre avant qu'une instance supérieure ne tranche définitivement le renvoi de l'affaire ou un appel interjeté par le perdant. La Commission a remarqué que les parties n'avaient cité aucun texte juridique ou autre à l'égard de la question litigieuse. Bien qu'il soit vrai, a-t-elle affirmé, qu'il existe des différences entre une procédure d'arbitrage et les procédures qui se déroulent devant une cour, elle estimait que la position du perdant dans une procédure d'arbitrage est essentiellement la même que celle du perdant dans une cour. Par analogie, la Commission a fondé sa décision sur les coutumes suivies dans les cours où, même s'il existe des exceptions et des variantes, il est sursis automatiquement à l'exécution d'un jugement porté en appel jusqu'à ce que le tribunal d'appel rende sa décision. La Commission a laissé entendre que peut-être dans une affaire où des circonstances atténuantes spéciales, susceptibles d'être vérifiées, l'analogie ne s'appliquerait pas (*affaire Morency n° 2*, dossier de la Commission n° 161-2-103).

#### OMISSION DE NÉGOCIER DE BONNE FOI

69. Après que l'employeur eut produit une demande d'arbitrage, l'agent négociateur a signifié à la Commission un avis de requête conformément à l'article 18<sup>5</sup> de la Loi où il soutient que l'employeur n'avait pas respecté les exigences de l'article 50 de la Loi en négligeant de négocier collectivement et de s'efforcer de conclure une convention collective et a demandé l'ajournement de l'arbitrage. L'instruction relative au fond de l'affaire a été reportée à plus tard pendant que la Commission a étudié la question de sa compétence pour conclure qu'en supposant qu'elle avait compétence, aux termes de l'article 18, pour connaître de la requête, elle ne pouvait, dans les circonstances de l'affaire, interpréter l'article 18 comme lui conférant le pouvoir de déclarer que la demande d'arbitrage de l'employeur était nulle et non avenue ou d'ordonner à celui-ci de retirer sa demande d'arbitrage, ou encore d'ordonner au secrétaire de la Commission de retourner la demande d'arbitrage à l'employeur. De plus, eu égard aux dispositions de l'article 65 de la Loi, voulant que le Président soumette le différend au Tribunal d'arbitrage, la Commission a trouvé que l'article 18 ne lui conférait aucun pouvoir qui lui permette d'ordonner au président de la Commission de s'abstenir de prendre à l'égard de la demande de l'employeur les mesures qu'il juge appropriées ou essentielles. Étant donné ce qui précède, il ne servirait à

<sup>5</sup> L'article 18 de la Loi dit ceci:

18. La Commission applique la présente loi et exerce les pouvoirs et fonctions que celle-ci lui confère ou impose ou qui sont accessoires à la réalisation des objets de la présente loi, y compris, sans restreindre la généralité de ce qui précède, l'établissement d'ordonnances exigeant l'observation des dispositions de la présente loi, de tout règlement édicté en vertu de la présente loi ou de toute décision rendue à l'égard d'une question soumise à la Commission.



the employer to comply with the provisions of section 50 of the Act. The allegation made by the bargaining agent would seem to be a matter which might properly be brought to the attention of the Chairman of the Board before he made his disposition on the request for arbitration (*Financial Administration Case No. 1*, Board file 148-2-12).

#### APPLICATION FOR ENLARGEMENT OF TIME FOR FILING GRIEVANCE PURSUANT TO PARAGRAPH 55(b)(ii) OF P.S.S.R.B. REGULATIONS AND RULES OF PROCEDURE<sup>6</sup>

70. After the employer objected for the first time at the fourth level of the grievance procedure that the presentation of a grievance by an employee had not been timely at the first level, the employee referred the grievance to adjudication and the adjudicator heard the representations of the parties, reserving his decision on the point of timeliness. The employee then applied to the Board for an enlargement of time for the filing of the grievance at the first level, pursuant to subparagraph 55(b)(ii) of the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure. The Board stated that it was a matter for the adjudicator to decide whether the circumstances of the case warranted a finding that the “waiver” principle outlined in the *Smith Case*<sup>7</sup> was applicable. However, the reasoning in the Board’s decision in the *Smith Case* ought to be carried further. An application for enlargement of time should be made expeditiously once the objection as to timeliness has been raised. Such application should not be granted where there is delay, except where it is established that there are very special circumstances that would “excuse” the delay. Here, the employee could have made his application for an enlargement of time as soon as the objection was made at the fourth level but did not do so until some five and a half months later. No exceptional circumstances were shown, and the application was denied (*Dean Case*, 139-2-1).

#### APPLICATION TO BOARD UNDER SECTION 18 OF THE ACT<sup>8</sup>

71. Where a bargaining agent submitted an application under section 18 of the Act requesting that the Board order the Public Service Arbitration Tribunal to render an arbitral award in respect of a bargaining unit without further delay, the Board referred to previous decisions where it had stated that it would be futile for it to issue a compliance order unless such an order could be enforced by an appropriate sanction.<sup>9</sup> Section 18 provides for no such sanction. There could be no more than a declaration, if warranted by the circumstances, that, in the Board’s opinion, the Arbitration Tribunal should proceed to render its award without further delay. Whether the Arbitration Tribunal would regard itself as amenable to such a declaration, should one be made, or whether it might come to the conclusion that it must await the outcome of proceedings pending before the Federal Court of Appeal<sup>10</sup>, would be for the Tribunal and the Tribunal alone to decide. In commenting on the merits of the application, the Board pointed out that there is no provision in the Act as to the time limits within which the Arbitration Tribunal must render an award. The Tribunal in reaching a conclusion will be governed in the ordinary course of events by the complexity of the issues it has to consider. In the instant case there were proceedings

<sup>6</sup>Section 55 of P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure reads, in part, as follows:

55. Notwithstanding anything in this Part, the times prescribed by this part for . . . the presentation of any grievance . . . may be enlarged either before or after the expiration of those times . . .  
(ii) by the Board, in respect of any particular grievance or class of grievances.

<sup>7</sup>Board file 168-2-23. See *Sixth Annual Report*, paragraph 79.

<sup>8</sup>For the text of section 18 see footnote 5.

<sup>9</sup>See, e.g., *Fifth Annual Report*, paragraph 82.

<sup>10</sup>See *Sixth Annual Report*, paragraph 87.



rien que la Commission enquête sur la validité de l'allégation et, à supposer que celle-ci soit valable, qu'elle ordonne à l'employeur de respecter les dispositions de l'article 50 de la Loi. L'allégation de l'agent négociateur semblerait être une question qui pourrait, à bon droit, être portée à l'attention du président de la Commission avant qu'il statue sur la demande d'arbitrage (*Groupe de la Gestion des finances, affaire n° 1*, dossier de la Commission n° 148-2-12).

#### DEMANDE DE PROLONGATION DU DÉLAI PRESCRIT POUR LA PRÉSENTATION D'UN GRIEF EN VERTU DE L'ALINÉA 55b) (ii) DU RÈGLEMENT ET DES RÈGLES DE PROCÉDURE DE LA C.R.T.F.P.

70. Après que l'employeur eut soulevé la question d'irrecevabilité pour la première fois au quatrième palier de la procédure applicable aux griefs, affirmant qu'au premier palier l'employé n'avait pas présenté son grief dans les délais prescrits, l'employé a renvoyé son grief à l'arbitrage et l'arbitre a entendu les observations des parties, réservant sa décision au sujet du respect des délais. L'employé a alors présenté à la Commission une demande de prolongation du délai prescrit pour la présentation du grief au premier palier, conformément au sous-alinéa 55b) (ii) du Règlement et des règles de procédure de la C.R.T.F.P. La Commission a déclaré qu'il incombait à l'arbitre d'établir si les circonstances de l'affaire justifiaient l'application de la doctrine de «renonciation» établie dans l'affaire *Smith*<sup>7</sup>. Toutefois, il y a lieu de pousser plus loin le raisonnement que la Commission a suivi dans l'affaire *Smith*. Une demande de prolongation de délai doit être présentée promptement après l'allégation de négligence à observer les délais. Il ne faudrait pas faire droit à une demande tardive de prolongation de délai à moins qu'il n'existe des circonstances spéciales qui «excusent» ce retard. Dans l'affaire en question, l'employé aurait pu présenter sa demande de prolongation dès qu'il a su que l'employeur, au quatrième palier, formulait une opposition prétendant que les délais n'avaient pas été respectés, mais il ne l'a pas fait si ce n'est environ cinq mois et demi plus tard. L'existence de circonstances exceptionnelles n'ayant pas été prouvée, la demande a été rejetée (*affaire Dean*, n° 139-2-1).

#### DEMANDE PRÉSENTÉE À LA COMMISSION AUX TERMES DE L'ARTICLE 18 DE LA LOI<sup>8</sup>

71. Dans une affaire où l'agent négociateur avait demandé, aux termes de l'article 18 de la Loi, que la Commission ordonne au Tribunal d'arbitrage de rendre sans plus tarder une sentence relative à une unité de négociation, la Commission a rappelé les décisions précédentes où elle avait affirmé qu'il serait futile d'émettre une ordonnance exécutoire à moins d'avoir le pouvoir de la faire respecter au moyen d'une sanction appropriée<sup>9</sup>. L'article 18 ne prévoit aucune sanction de cette nature. Tout au plus pourrait-elle déclarer (si les circonstances le justifiaient) qu'à son avis le Tribunal d'arbitrage devrait rendre sa décision sans plus tarder. Si la Commission faisait une telle déclaration, il appartiendrait au Tribunal, et à lui seul, de décider s'il devait donner suite à cette déclaration ou attendre le résultat des procédures en instance devant la Cour d'appel fédérale<sup>10</sup>. Dans ses commentaires sur la validité de la demande, la Commission a rappelé qu'aucune disposition dans la Loi ne fixe le délai que doit respecter le Tribunal d'arbitrage pour rendre une décision. Habituellement, le

<sup>6</sup> L'article 55 du Règlement et des règles de procédure de la C.R.T.F.P. dit en partie ceci :

55. Nonobstant toutes dispositions de la présente partie, les délais prescrits par la présente partie pour . . . présenter tout grief . . . peuvent être prolongés soit avant, soit après l'expiration de ces délais . . .

(ii) par la Commission, relativement à tout grief en particulier ou à toute catégorie de griefs.

<sup>7</sup> Dossier de la Commission n° 168-2-23 Voir le *Sixième rapport annuel*, paragraphe 79.

<sup>8</sup> Voir le texte de l'article 18 à la note 5.

<sup>9</sup> Voir, par exemple, le *Cinquième rapport annuel*, paragraphe 82.

<sup>10</sup> Voir le *Sixième rapport annuel*, paragraphe 87.

pending before the Federal Court of Appeal and before the Board which prevented the Tribunal from making its award, which would clearly be affected by the outcome of this challenge which the bargaining agent had launched with respect to an interlocutory decision of the Tribunal (*Architecture and Town Planning and Economics, Sociology and Statistics Arbitral Award Cases*, Board files 168-2-45, 148-2-9, 168-2-43, 168-2-46 and 148-2-10).

#### APPLICATION TO BOARD TO REVIEW DECISION PURSUANT TO SECTION 25 OF THE ACT

72. Section 25 of the Act provides that the Board may review, rescind, amend, alter or vary any decision or order made by it. This power of the Board is a discretionary power and there is no obligation on the Board to exercise it except where valid reasons have been established for it to do so. Generally speaking, before the Board will undertake a review of a decision, there must be some patent error on the face of the decision respecting its application to the situation with which it deals or some new matter which came to the attention of the party or parties after the original hearing. The first of these possibilities might apply to clerical or technical errors in the decision. The second possibility relates to the merits of the case and here it must be made to appear to the Board that there is some compelling reason for the Board to undertake a review of the decision. Where the application is made on the basis of the existence of new evidence, the applicant must demonstrate to the Board that the new evidence was either not available for consideration at the time of the first decision, or, if the evidence was available, that it could not have been discovered by the exercise of reasonable diligence. Further, it must be shown that the evidence sought to be introduced is essential to the case and that its existence or authenticity is not in serious dispute. There may be other reasons why the Board should undertake a review of one of its decisions or orders, but in all cases there is a heavy onus on the applicant to show some special consideration which warrants the review (*Orton Case*, Board file 172-2-76).

#### REFERENCES ON QUESTIONS OF LAW OR JURISDICTION UNDER SECTION 23 OF THE ACT

73. Where the employer objects to the fact that an employee has filed his grievance after the expiration of the time limit provided for in a collective agreement for the first time at the hearing of a reference of the grievance to adjudication, the employer must be taken to have waived its right to object on the ground of timeliness. A party raising the objection to timeliness at this late stage has led the other party to believe that the reference to adjudication was in order and, acting in reliance on that belief, the other party has been deprived of the opportunity of seeking relief elsewhere against his default, by an application to the Chief Adjudicator or to the Board for an enlargement of time. In such circumstances, the Board concluded, a principle analogous to estoppel is applicable. The Board is empowered by paragraph 55(b)(ii) of the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure to enlarge prescribed times "in respect of any particular grievance or class of grievances". The Board stated that a grievance with respect to which there has been a failure to raise an objection to timeliness, either expressly or impliedly, until the hearing before an adjudicator has commenced falls within the class of grievances in which the Board ought to grant an enlargement of time. In the circumstances of the case, the adjudicator did not err in finding that the employer was not entitled to rely on the objection to timeliness and he did have jurisdiction to entertain the reference to adjudication (*James Pyper et al. Case*, Board file 168-2-24).

Tribunal tient compte, pour en arriver à une décision, de la complexité des questions soulevées. Dans la présente affaire, certaines procédures étaient en instance devant la Cour d'appel fédérale et devant la Commission, ce qui a empêché le Tribunal de rendre une décision qui, de toute évidence, aurait pu être modifiée par le résultat de la contestation que l'agent négociateur avait produite à l'égard de la décision interlocutoire du Tribunal. *Affaires relatives à l'unité de négociation de l'Architecture et l'Urbanisme et à l'unité de négociation de l'Économique, de la Sociologie et de la Statistique*, (dossiers de la Commission nos 168-2-45, 148-2-9, 168-2-43, 168-2-46 et 148-2-10).

#### DEMANDE À LA COMMISSION D'EXAMINER À NOUVEAU UNE DÉCISION FONDÉE SUR L'ARTICLE 25 DE LA LOI

72. L'article 25 de la Loi porte que la Commission peut examiner de nouveau, annuler ou modifier toute décision ou ordonnance qu'elle a rendue. Il s'agit d'un pouvoir discrétionnaire que la Commission n'est pas obligée d'exercer à moins de raisons valables. D'habitude, avant que la Commission n'entreprenne une nouvelle étude d'une décision, cette décision doit renfermer une erreur manifeste touchant son application à la situation dont elle traite ou ne pas tenir compte de certains faits nouveaux dont une ou des parties ont appris l'existence après l'instruction. La première de ces possibilités a trait à des erreurs d'écritures ou techniques dans la décision et la seconde au fond de l'affaire, cas dans lequel il faut démontrer à la Commission qu'il existe une raison majeure pour qu'elle entreprenne d'examiner à nouveau sa décision. Lorsque la demande se fonde sur l'existence de nouveaux éléments de preuve, le requérant doit montrer à la Commission soit que ces éléments de preuve n'étaient pas disponibles au moment de la première décision, soit qu'ils étaient disponibles, mais impossibles à découvrir malgré une diligence raisonnable. En outre, il faut démontrer que les éléments de preuve qu'on tente de présenter sont de nature presque décisive et que leur existence ou leur authenticité ne peut être sérieusement mise en doute. D'autres motifs peuvent inciter la Commission à entreprendre un nouvel examen d'une de ses décisions ou ordonnances, mais il incombe à la partie requérante de démontrer qu'il existe des considérations qui justifient le nouvel examen (*affaire Orton*, dossier de la Commission n° 172-2-76).

#### RENOIS DE QUESTIONS DE DROIT OU DE COMPÉTENCE AUX TERMES DE L'ARTICLE 23 DE LA LOI

73. Lorsque l'employeur prétend pour la première fois à l'instruction du renvoi du grief à l'arbitrage que l'employé a produit son grief après l'expiration du délai prévu dans la convention collective, il a de fait renoncé au droit qu'il a d'invoquer la fin de non-recevoir pour cette raison. La partie qui, à cette étape, a présenté une opposition a porté l'autre à croire que le renvoi à l'arbitrage était fait en bonne et due forme et, l'ayant ainsi convaincue, l'a privée de l'occasion de chercher ailleurs la mesure corrective relativement à son défaut de respecter le délai en demandant à l'arbitre en chef ou à la Commission la prolongation du délai. Dans de telles circonstances, a conclu la Commission, un principe analogue à celui de l'irrecevabilité s'applique. L'alinéa (ii) de l'alinéa b) de l'article 55 du Règlement et des règles de procédure de la C.R.T.F.P. autorise la Commission à prolonger les délais prescrits «relativement à tout grief en particulier ou à toute catégorie de griefs». Un grief au sujet duquel on a omis d'invoquer l'irrecevabilité imputable à une temporisation excessive, expressément ou implicitement, avant le début de l'instruction devant un arbitre, tombe dans la catégorie des griefs à l'égard desquels la Commission doit prolonger le délai imparti. Dans les circonstances de la présente affaire, l'arbitre n'a pas commis d'erreur lorsqu'il a jugé que l'employeur n'était pas autorisé à invoquer l'irrecevabilité et il avait compétence pour statuer sur le renvoi à l'arbitrage (*affaire James Pyper et autres*, dossier de la Commission n° 168-2-24).



74. When a bargaining agent referred to the Board under section 23 of the Act a question of law or jurisdiction arising in connection with a matter that had been referred to the Arbitration Tribunal, the Board suspended the proceedings before the Arbitration Tribunal and the bargaining agent challenged its action in so doing. Section 23 of the Public Service Staff Relations Act provides that the referral to the Board of a question of law or jurisdiction “shall not operate to suspend any proceedings in connection with that matter unless the Arbitration Tribunal or adjudicator, as the case may be, determines that the nature of the question warrants a suspension of the proceedings or unless the Board directs the suspension thereof.” The section vests in the Board a discretion which, on the face of it, is subject to no limitations. Nevertheless, the law is clear that a discretion of the nature conferred by this section must not be exercised in an arbitrary manner; it must be exercised according to the rules of reason and justice. The question the bargaining agent had referred related to the Tribunal’s decision that the director of the Pay Research Bureau or his representative, being an employee of the Board, came within the protection of section 107<sup>11</sup> of the Act and was not required to give evidence respecting information obtained in the discharge of his duties under the Act. The Board stated that this question was one of the utmost importance for the whole scheme of collective bargaining under the Act. The bargaining agent had challenged the validity of a decision of the Arbitration Tribunal on a point material to the manner in which it would proceed to weigh the evidence before it, and the Board could not be said to have acted in an arbitrary fashion nor to have exceeded its jurisdiction in concluding that it was necessary in the circumstances that the proceedings before the Arbitration Tribunal should be suspended (*Architecture and Town Planning and Economics, Sociology and Statistics Arbitral Award Cases*, Board files 168-2-45, 148-2-9, 168-2-43, 168-2-46 and 148-2-10).

75. Where a bargaining agent, on a reference to the Board of a question of law or jurisdiction under section 23 of the Act, asked the Board to rule that certain documents, prepared by the Pay Research Bureau and produced to the Public Service Arbitration Tribunal by the employer, were inadmissible as evidence and must be disregarded by the Tribunal, the Board dealt very fully with the need of the Tribunal for data which would enable it to apply the guidelines set out in section 68<sup>12</sup> of the Act. The Board concluded that the Pay Research Bureau data, as well as the other data submitted by the parties, could properly be admitted in evidence by the Arbitration Tribunal without cross-examination and that their admission in this fashion did not constitute a departure from the principles of natural justice. The question of the weight to be given to any particular item presented is solely for the Tribunal itself. While a tribunal must give “a fair opportunity to those who are parties in the controversy for correcting or contradicting any relevant statement prejudicial

---

<sup>11</sup>Section 107 reads as follows:

107. No member of the Board, of the Arbitration Tribunal or of a conciliation board and no adjudicator, conciliator or officer or employee of or person appointed by the Board shall be required to give evidence in any civil action, suit or other proceeding respecting information obtained in the discharge of his duties under this Act.

<sup>12</sup>Section 68 reads as follows:

68. In the conduct of proceedings before it and in rendering an arbitral award in respect of a matter in dispute, the Arbitration Tribunal shall consider

- (a) the needs of the Public Service for qualified employees;
- (b) the conditions of employment in similar occupations outside the Public Service, including such geographic, industrial or other variations as the Arbitration Tribunal may consider relevant;
- (c) the need to maintain appropriate relationships in the conditions of employment as between different grade levels within an occupation and as between occupations in the Public Service;
- (d) the need to establish terms and conditions of employment that are fair and reasonable in relation to the qualifications required, the work performed, the responsibility assumed and the nature of the services rendered; and
- (e) any other factor that to it appears to be relevant to the matter in dispute.



74. Un agent négociateur avait renvoyé à la Commission, aux termes de l'article 23 de la Loi, une question de droit ou de compétence relative à une affaire qui avait été déférée au Tribunal d'arbitrage. La Commission a suspendu les procédures devant le Tribunal d'arbitrage et l'agent négociateur a contesté ce geste. L'article 23 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique porte que le renvoi à la Commission d'une question de droit ou de compétence « n'aura pas pour effet de suspendre les procédures relatives à cette matière à moins que le Tribunal d'arbitrage ou l'arbitre, selon le cas, ne décide que la nature de la question justifie une suspension des procédures ou que la Commission n'en ordonne la suspension ». L'article accorde à la Commission un pouvoir discrétionnaire qui semble réellement illimité. Néanmoins, la Loi établit clairement qu'un pouvoir discrétionnaire de la nature de celui que confère cet article ne doit pas être exercé de façon arbitraire: il doit s'exercer conformément aux règles du bon sens et de la justice. La question que l'agent négociateur avait renvoyée à l'arbitrage portait sur la décision du Tribunal affirmant que le directeur du Bureau de recherches sur les traitements ou son représentant était un employé de la Commission et, à ce titre, protégé par l'article 107<sup>11</sup> de la Loi et qu'il n'était pas tenu de faire une déposition concernant des renseignements obtenus dans l'accomplissement de ses fonctions aux termes de la Loi. La Commission a déclaré que cette question était d'importance primordiale pour tout le régime de négociation collective prévu par la Loi. L'agent négociateur avait contesté la validité de la décision du Tribunal d'arbitrage sur un point ayant directement trait à la façon dont il procéderait pour évaluer les preuves dont il serait saisi et il était impossible d'affirmer que la Commission avait agi de façon arbitraire ou qu'elle avait outrepassé sa compétence en concluant qu'il était nécessaire dans ces circonstances de suspendre les procédures devant le Tribunal d'arbitrage (*affaires relatives à l'unité de négociation de l'Architecture et de l'Urbanisme et à l'unité de négociation de l'Économique, de la Sociologie et de la Statistique*, dossiers de la Commission nos 168-2-45, 148-2-9, 168-2-43, 168-2-46 et 148-2-10).

75. Dans une affaire où, lors d'un renvoi à la Commission d'une question de droit ou de compétence aux termes de l'article 23 de la Loi, l'agent négociateur avait demandé à la Commission de décider que certains documents, préparés par le Bureau de recherches sur les traitements et produits au Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique par l'employeur, étaient irrecevables à titre de preuves et que le Tribunal d'arbitrage devait les écarter, la Commission a traité très en détail du besoin qu'a le Tribunal de se fonder sur des données qui lui permettent d'appliquer les lignes de conduite établies à l'article 68<sup>12</sup> de la Loi. La Commission a conclu que les données du Bureau de recherches sur les traitements, de même que les autres données présentées par les parties, pourraient à bon droit être admises comme preuves par le Tribunal d'arbitrage sans faire l'objet d'interrogatoire contradictoire et sans

<sup>11</sup> L'article 107 dit ceci:

107. Aucun membre de la Commission, du Tribunal d'arbitrage ou d'un bureau de conciliation ni aucun arbitre, conciliateur, fonctionnaire ou employé de la Commission n'est tenu de faire une déposition dans une action, instance ou autre procédure civile concernant des renseignements obtenus dans l'accomplissement de ses fonctions aux termes de la présente loi.

<sup>12</sup> L'article 68 dit ceci:

68. En dirigeant les débats de ses audiences et en rendant une décision arbitrale au sujet d'un différend, le Tribunal d'arbitrage doit considérer les facteurs suivants:

- a) les besoins de personnel qualifié dans la Fonction publique;
- b) les conditions d'emploi dans des postes analogues hors de la Fonction publique, notamment les écarts attribuables à des considérations géographiques, industrielles ou autres que le Tribunal d'arbitrage peut juger pertinentes;
- c) la nécessité de maintenir des rapports convenables, quant aux conditions d'emploi, entre les divers échelons au sein d'une même occupation et entre les diverses occupations au sein de la Fonction publique;
- d) la nécessité d'établir des conditions d'emploi justes et raisonnables, compte tenu des qualités requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus; et
- e) tout autre facteur qui, à son avis, se rapporte au différend.

to their view", cross-examination of witnesses is not necessarily the only way this can be done. Where the material prepared by the Pay Research Bureau (which is not sacrosanct and may certainly be questioned or contradicted by either party) is in the hands of a party well before the hearing on the reference, that party has ample opportunity to prepare rebuttal evidence from other sources. Resort to cross-examination of the compilers of such data could result in an endless procedure and staggering witness fees. Moreover, if the Pay Research Bureau was thus required to break its pledge of confidentiality<sup>13</sup> to employers who supply it with material, the sources of that material could very well dry up (*ibid*).

76. Where a bargaining agent in its representations before the Public Service Arbitration Tribunal sought to have an extended scale of pay rates applied to two levels in an occupational group, but stipulated that the extended rate should be applicable only to employees who, prior to reclassification by the employer, had been classified in a certain way, the Tribunal ruled that the proposal of the bargaining agent, if accepted, would have the effect of establishing a new classification for the employees to whom it would be applicable, and was therefore beyond the province of the Tribunal and not arbitrable under the Public Service Staff Relations Act. On a reference of a question of law or jurisdiction under section 23 of the Act, the Board held that the Tribunal did not err in law or exceed its jurisdiction or refuse to exercise its jurisdiction. The bargaining agent had rested its case before the Arbitration Tribunal on its view that there had been faulty classification. The Board pointed out that classification is a matter that rests exclusively within the jurisdiction of the Treasury Board. Bargaining agents and employees may suffer from a sense of frustration at what they regard as inadequacies in the classification system and their inability to challenge effectively the validity of that system. However, they cannot be permitted to do indirectly what they cannot do directly. The remedy is to seek such amendments to the legislative scheme as they believe to be appropriate (*Biological Sciences Case No. 1*, Board file 168-2-25).

77. In setting up a classification standard the Treasury Board establishes a range of factors and lists a number of characteristics under each factor that must be considered in evaluating positions. There was nothing before the Board to show that the basis upon which the bargaining agent sought the extended range of pay rates was not considered in, or fell outside of, the factors selected and applied by the authority entrusted with the task of classifying the positions with which the Tribunal was concerned in this case. It is quite in order for the parties to conclude collective agreements incorporating additional compensation or provisions for special conditions applicable to a particular group within a bargaining unit, since the employer may be expressly or implicitly conceding that such matters were not adequately covered by the characteristics set out in the applicable classification standard, and there is thus no derogation of its authority to classify positions. Different considerations apply where the dispute has been referred to arbitration. Section 7<sup>14</sup> of the Act, whether one looks at the French or English version, must be construed as meaning that nothing in the Act is to be taken to derogate from or impair the right or authority of the employer to classify positions in the Public Service. If the Tribunal were to adopt the course implicit in the proposal of the bargaining agent it would, by dissociating some employees in a group from others whose positions had been classified within that group, be derogating

---

<sup>13</sup> See *Fifth Annual Report*, paragraph 139.

<sup>14</sup> Section 7 reads as follows:

7. Nothing in this Act shall be construed to affect the right or authority of the employer to determine the organization of the Public Service and to assign duties to and classify positions therein.

que leur admission constitue une entorse aux principes de la justice naturelle. Il appartient au Tribunal seul de déterminer quelle valeur accorder à chaque document en particulier. S'il est vrai qu'un tribunal doit offrir «une occasion équitable aux parties à une controverse de corriger ou de contredire toute déclaration pertinente préjudiciable à leur thèse», l'interrogatoire contradictoire des témoins n'est pas nécessairement la seule façon de procéder. Lorsqu'une partie a en sa possession des documents émanant du Bureau de recherches sur les traitements (qui ne sont pas sacro-saints et que l'une ou l'autre partie peut certainement contredire ou mettre en doute) bien avant l'instruction du renvoi, cette partie a amplement de temps pour en élaborer la réfutation en utilisant d'autres sources. L'interrogatoire contradictoire des responsables de la compilation des données pourrait entraîner une procédure interminable et des frais élevés d'indemnisation des témoins. En outre, si le Bureau de recherches sur les traitements devait manquer à sa promesse de respecter le caractère confidentiel des données<sup>13</sup> qu'il fait aux employeurs qui les lui fournissent, les sources pourraient littéralement «tarir» (*ibid*).

76. Dans une affaire où un agent négociateur cherchait, dans ses observations devant le Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique, à étendre l'échelle des taux de traitement appliqués à deux niveaux d'un groupe d'occupations, tout en stipulant que le niveau plus élargi devrait s'appliquer seulement aux employés qui, avant leur reclassement par l'employeur, étaient classés d'une certaine façon, le Tribunal a jugé que l'adoption de la proposition de l'agent négociateur équivaudrait à établir une nouvelle classification à l'égard des employés auxquels elle s'appliquerait et que la question n'était donc pas du ressort du Tribunal et n'était pas arbitrable aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Lors du renvoi d'une question de droit ou de compétence aux termes de l'article 23 de la Loi, la Commission a conclu que le Tribunal n'avait pas commis d'erreur de droit, ni abusé de sa compétence, ni refusé d'exercer sa compétence. L'agent négociateur a invoqué dans les arguments qu'il a présentés au Tribunal d'arbitrage le fait qu'à son avis le classement de ces employés n'était pas bon. La Commission a souligné que la classification est un sujet qui ressortit exclusivement au Conseil du trésor. Agents négociateurs et employés peuvent ressentir de la frustration en songeant à ce qu'ils considèrent comme les lacunes du système de classement, étant donné qu'ils ne sont pas admis à contester la validité de ce système. Impossible, toutefois, de leur permettre de faire indirectement ce qu'ils ne peuvent faire directement. Leur seul recours est de demander que les modifications qu'ils jugent appropriées soient apportées aux dispositions législatives. (*Affaire des Sciences biologiques n° 1*, dossier de la Commission n° 168-2-25).

77. Lorsqu'il établit une norme de classification, le Conseil du trésor énumère un certain nombre de facteurs et les caractéristiques propres à chacun qu'il faut prendre en considération dans l'évaluation d'un poste. Rien ne prouvait à la Commission que les motifs invoqués par l'agent négociateur pour demander l'extension de l'échelle des taux n'avaient pas été considérés ou rejetés dans le choix ou l'application de ces facteurs par les responsables du classement des postes faisant l'objet des procédures qui se déroulaient devant le Tribunal. Les parties peuvent à bon droit conclure des conventions collectives qui prévoient une rémunération supplémentaire ou des conditions spéciales à l'égard d'un groupe particulier de l'unité de négociation, étant donné que l'employeur concède, peut-être expressément ou implicitement, que ces questions ne cadraient pas bien avec les caractéristiques énoncées dans la norme de classification applicable. Il n'existe alors aucune dérogation à l'autorité de l'employeur de classer les postes. Des considérations tout autres s'appliquent lorsque le différend a fait l'objet d'un renvoi à l'arbitrage. L'article 7<sup>14</sup> de la

<sup>13</sup> Voir le *Cinquième rapport annuel*, paragraphe 139.

<sup>14</sup> L'article 7 dit ceci:

7. Rien dans la présente loi ne doit s'interpréter comme portant atteinte au droit ou à l'autorité que possède l'employeur de déterminer comment doit être organisée la Fonction publique, d'attribuer des fonctions aux postes et de classer ces derniers.



from and encroaching upon that authority. Moreover, if the proposal of the bargaining agent were accepted, it would impose on the Tribunal the burden of what would amount in practice to a reclassification of the employees affected by any special wage scales that a bargaining agent sought to obtain for a particular group within a bargaining unit. In some bargaining units the burden would be very heavy indeed (*ibid*).

78. The Arbitration Tribunal is required by section 68<sup>15</sup> of the Act to consider conditions of employment in similar occupations outside the Public Service. But the same section requires it to consider also a number of other factors. Each of the factors has equal importance and no one factor has greater weight than any of the others. The section must be read as a whole (*ibid*).

79. Where an article in a collective agreement is open to possible alternative interpretations, one must look to other provisions in the collective agreement which may or do afford guidance or otherwise indicate the construction which should be attached to the ambiguous language, and this is so notwithstanding that the provisions fall under different headings of the collective agreement. Where an article of a collective agreement provided that, if "... overtime is worked by the employee on his second or subsequent day of rest where days of rest are consecutive...", the employee was to be paid double his straight-time hourly rate, the adjudicator found, on a reference of a grievance by the employee to adjudication, that the scheduled days of rest on which the employee worked must be considered as consecutive, even though the days of rest had been interrupted by intervening scheduled days of work. While the Board agreed that the language of the article would bear such a construction, it could also mean that the days of rest on which the employee worked must be contiguous. To resolve the ambiguity concerning the word "consecutive" one must look to another clause of the collective agreement which provided that "an employee's days of rest shall be consecutive and not less than two". This article could only mean that the days of rest must be consecutive calendar days (*Rach Case*, Board file 168-2-38).<sup>16</sup>

80. Where an employee employed as a child care worker refused to obey instructions from his supervisor to take all the children in his care to church service each Sunday, he committed acts of insubordination that justified his discharge. The order given to the aggrieved employee was legal and in no way infringed upon his religious freedom nor was his freedom of religion in any other way violated in contravention of the Canadian Bill of Rights. The employee was not himself obliged to attend the church services if he did not wish to do so. Neither the adjudicator nor the Board was called upon to make any determination as to whether there had been an infringement on the religious freedom of the children in the charge of the aggrieved employee or their parents as none of them were parties to the proceedings (*Fardella Case*, Board file 168-2-49).<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> For the text of section 68, see footnote 12.

<sup>16</sup> An application to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to have the Board's decision reviewed and set aside was withdrawn.

<sup>17</sup> An application was made to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to have the Board's decision reviewed and set aside. The application was dismissed.



Loi, version anglaise ou française, doit s'interpréter comme signifiant que rien dans la Loi ne doit être considéré comme faisant échec ou portant atteinte au droit et à l'autorité de l'employeur de classer des postes dans la Fonction publique. Si le Tribunal retenait la proposition de l'agent négociateur, il séparerait certains employés d'un groupe d'autres employés dont les postes ont été classés dans ce groupe et porterait atteinte à l'autorité dont il s'agit. En outre, accepter la proposition de l'agent négociateur, ce serait fatalement forcer le Tribunal à procéder au reclassement des employés qui toucheraient une échelle de taux spéciale qu'un agent négociateur chercherait à obtenir à l'égard d'un groupe particulier au sein d'une unité de négociation. Pour ce qui est de certaines unités de négociation, ce serait certes une lourde obligation (*ibid*).

78. L'article 68<sup>15</sup> de la Loi exige que le Tribunal d'arbitrage considère les conditions d'emploi en vigueur à l'égard de postes analogues hors de la Fonction publique. Mais le même article exige également qu'il considère un certain nombre d'autres facteurs dont chacun a une importance égale et dont aucun n'a de prépondérance. Il faut tenir compte de l'article dans sa totalité (*ibid*).

79. Dans une affaire où un article d'une convention collective peut se prêter à une double interprétation, il y a lieu de s'inspirer d'autres dispositions de la convention collective qui peuvent offrir ou offrent effectivement des indications sur l'interprétation à donner au passage ambigu, nonobstant le fait que les dispositions relèvent de deux rubriques différentes de la convention collective. Lorsqu'un article de la convention collective stipulait que «si l'employé a effectué des heures supplémentaires le second jour de repos ou un jour de repos subséquent dans le cas où plusieurs jours de repos sont consécutifs», l'employé devait être rémunéré à un taux égal à deux fois son taux horaire normal, l'arbitre a conclu, lors du renvoi d'un grief à l'arbitrage, par l'employé, que les jours de repos durant lesquels l'employé a travaillé devaient être considérés comme jours de repos consécutifs même s'ils ont été interrompus par des jours ordinaires de travail. La Commission a convenu que le texte de l'article se prête à l'interprétation que lui a donnée l'arbitre et qu'il pouvait aussi signifier que les jours de repos durant lesquels l'employé a travaillé devaient être contigus. Pour résoudre l'ambiguïté relative au mot «consécutif», il faut examiner d'autres dispositions de la convention collective qui stipulent que les «jours de repos d'un employé se suivent et sont au moins deux (2) ensemble». Cet article ne se prête à aucune autre interprétation que celle qui veut que les jours de repos représentent deux jours civils consécutifs (*affaire Rach*, n° du dossier de la Commission 168-2-38)<sup>16</sup>.

80. Dans une affaire où un employé préposé au soin des enfants avait refusé d'obéir à des directives de son supérieur et de conduire à la chapelle, pour les services religieux du dimanche, tous les enfants dont il avait la charge, cet employé avait posé des actes d'insubordination qui justifiaient son congédiement. L'ordre donné à l'employé s'estimant lésé était légal et n'enfreignait en aucune façon sa liberté de religion qui n'avait pas été violée d'aucune autre manière ni contrairement à la déclaration canadienne des droits de l'homme. L'employé n'était pas lui-même obligé d'assister aux services religieux s'il ne le désirait pas. L'arbitre et la Commission n'ont pas eu à trancher la question de savoir s'il y avait eu violation de la liberté de religion des enfants dont l'employé s'estimant lésé avait la charge ou encore de celle de leurs parents vu qu'aucune de ces personnes n'était partie aux procédures (*affaires Fardella*, dossier de la Commission n° 168-2-49)<sup>17</sup>.

<sup>15</sup> Voir le texte de l'article 68 à la note 12.

<sup>16</sup> Une demande adressée à la Cour d'appel fédérale, aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, pour que la Commission étudie à nouveau et annule sa décision, a été retirée.

<sup>17</sup> Une demande interjetée auprès de la Cour fédérale aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale pour que la Commission étudie à nouveau et annule sa décision a été rejetée.

81. Section 98 of the Act reads as follows:

98. (1) Where the employer and a bargaining agent have executed a collective agreement or are bound by an arbitral award and
- (a) the employer or the bargaining agent seeks to enforce an obligation that is alleged to arise out of the collective agreement or arbitral award, and
  - (b) the obligation, if any, is not an obligation the enforcement of which may be the subject of a grievance of an employee in the bargaining unit to which the collective agreement or arbitral award applies,
- either the employer or the bargaining agent may, in the prescribed manner, refer the matter to the chief adjudicator who shall personally hear and determine whether there is an obligation as alleged and whether, if there is, there has been a failure to observe or to carry out the obligation.
- (2) The chief adjudicator shall hear and determine the matter so referred to him as though it were a grievance, and subsection 95(2) and sections 96 and 97 apply to its hearing and determination.

The Board had occasion to consider the nature of the obligation referred to in the section in a decision on a reference of questions of law or jurisdiction under section 23 in connection with a decision of the Chief Adjudicator. The employer and a bargaining agent had entered into a collective agreement in which it was provided that a salary increase set out therein was to be made retroactive for a certain period for members of the bargaining unit “for services rendered” by them. A former member of the bargaining unit, whose employment had been terminated shortly before the conclusion of the collective agreement, felt himself aggrieved when the employer failed to pay him retroactive remuneration in accordance with the agreement for the period of his employment. However since he was no longer an employee, he was not entitled to present a grievance in accordance with section 90 of the Act or to pursue a grievance to adjudication under section 91. The bargaining agent referred the matter to the Chief Adjudicator under section 98. The Board agreed with the Chief Adjudicator that he had jurisdiction to hear the reference. There was no basis in the language of section 98 or any other section of the Act to support the position that the “obligation” referred to in section 98 relates only to general obligations *vis à vis* the employer and the bargaining agent. In this case, the prerequisite conditions in paragraphs (a) and (b) of subsection(1) had been satisfied. The bargaining agent was seeking to enforce an obligation to it which it alleged arose out of the collective agreement, namely, to increase the former employee’s salary retroactively for the term of his employment. The obligation was not an obligation the enforcement of which might be the subject of a grievance of an employee in the bargaining unit, as the former employee was no longer an employee and no other employee could bring a grievance on his behalf (*Maloughney Case*, Board file 168-2-47).

82. Subsection 98(2) of the Act makes it mandatory for the Chief Adjudicator to hear and determine the matter referred to him “as though it were a grievance”. He therefore has the same authority to direct what corrective action is to be taken by a defaulting party as an adjudicator has in a reference under section 91. The word “determine” which appears in section 98 contemplates the Chief Adjudicator providing for an effective remedy in his decisions on matters referred to him under that section (*ibid*).

83. Days of rest designated for shift workers in a master shift schedule posted by the employer do not acquire an unchangeable character as “days of rest” as do the week-ends for day workers, the Board held on a reference under section 23 of questions of law or jurisdiction that had arisen in connection with the decision of an adjudicator. Where the employer gave a shift worker the advance notice required by the collective agreement and

81. L'article 98 de la Loi dit ceci:

98. (1) Lorsque l'employeur et un agent négociateur ont signé une convention collective ou sont liés par une décision arbitrale et

a) que l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire exécuter une obligation qu'on prétend découler de la convention collective ou de la décision arbitrale, et

b) que l'obligation, s'il en est, n'est pas une obligation dont l'exécution peut faire l'objet d'un grief d'un employé de l'unité de négociation visée par la convention collective ou la décision arbitrale,

l'employeur ou l'agent négociateur peut, de la manière prescrite, renvoyer l'affaire à l'arbitre en chef qui doit personnellement l'entendre, décider si l'obligation alléguée existe et, dans l'affirmative, si l'obligation n'a pas été observée ou exécutée.

(2) L'arbitre en chef doit entendre et trancher l'affaire qui lui est ainsi renvoyée comme s'il s'agissait d'un grief, et le paragraphe 95(2) ainsi que les articles 96 et 97 s'appliquent à son audition et à la décision à rendre en l'espèce.

La Commission a eu l'occasion d'étudier la nature de l'obligation mentionnée dans l'article précité dans une décision relative à un renvoi de questions de droit ou de compétence effectué aux termes de l'article 23, au sujet d'une décision rendue par l'arbitre en chef. L'employeur et l'agent négociateur avaient conclu une convention collective qui prévoyait une augmentation de traitement, avec effet rétroactif pour une certaine période, à l'intention des membres de l'unité de négociation «pour les services qu'ils rendent». Un ancien membre de l'unité de négociation, dont l'emploi avait pris fin peu avant la signature de la convention collective, s'est senti lésé lorsque l'employeur a omis de lui verser rétroactivement le montant prévu dans la convention pour la période de son emploi. Toutefois, comme il n'était plus un employé, il n'avait pas le droit de présenter un grief conformément à l'article 90 de la Loi, ni de renvoyer un grief à l'arbitrage aux termes de l'article 91. L'agent négociateur a renvoyé l'affaire à l'arbitre en chef aux termes de l'article 98. La Commission a convenu que l'arbitre en chef avait compétence pour instruire le renvoi. Rien dans le texte de l'article 98 ni dans aucun autre article de la Loi n'appuie l'idée que «l'obligation» mentionnée à l'article 98 a rapport seulement à des obligations générales de l'employeur et de l'agent négociateur. Dans cette affaire, les conditions énoncées aux alinéas a) et b) du paragraphe 1 de l'article avaient été remplies. L'agent négociateur cherchait à faire exécuter une obligation à son égard qu'il prétendait découler de la convention collective, savoir, faire augmenter rétroactivement le traitement de l'ancien employé pour la durée de son emploi. L'obligation n'en était pas une dont l'exécution pouvait faire l'objet d'un grief de la part d'un employé de l'unité de négociation, étant donné que l'ancien employé n'était plus employé et qu'aucun autre employé ne pouvait présenter un grief en son nom (*affaire Maloughney*, dossier de la Commission n° 168-2-47).

82. Le paragraphe (2) de l'article 98 de la Loi oblige l'arbitre en chef à instruire et trancher l'affaire qui lui est renvoyée «comme s'il s'agissait d'un grief». Celui-ci a le même pouvoir pour décider quelles mesures correctives la partie en défaut devait prendre qu'un arbitre saisi d'un renvoi présenté aux termes de l'article 91. Le mot «trancher» qui figure à l'article 98 suppose que l'arbitre en chef accordera un redressement efficace dans les décisions qu'il rendra à l'égard d'affaires qui lui sont renvoyées aux termes de cet article (*ibid*).

83. A la suite d'un renvoi, présenté aux termes de l'article 23, de questions de droit ou de compétence qui se sont posées au sujet de la décision d'un arbitre, la Commission a conclu que les jours de repos qui figurent sur l'horaire général des postes des travailleurs par poste n'acquiescent pas le caractère immuable de «jours de repos» qu'ont les fins de semaine des employés qui travaillent de jour. Lorsque l'employeur a donné à un travailleur par poste le



complied with other relevant terms of the said agreement, its requirement that the shift worker work on his originally scheduled day of rest was proper, and the character of that day changed from a day of rest to a day of work. The employee was therefore not entitled to the premium payment for work on a day of rest which the collective agreement provided for day workers. The Board found that the adjudicator erred in law in interpreting the collective agreement as providing for shift workers an “artificial weekend” which guaranteed to them “predictable and private leisure time”, the interference with which automatically gave rise to a claim to compensation at premium rates (*Crawford Case*, Board file 168-2-37).<sup>18</sup>

84. On a reference by the employer to the Board of questions of law or jurisdiction in connection with the decision of an adjudicator, counsel for the employer sought to adduce before the Board certain evidence which had been heard by the adjudicator, but of which there was no transcript, on the ground that the evidence was not summarized in the adjudicator’s decision in sufficient detail to enable the Board to gain the full and adequate understanding of it necessary for it to decide what construction should be placed on the provisions of an arbitral award that were in dispute. The Board could find no limitation in the Act or in the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure which prevents the Board, in the exercise of its discretion, from allowing a party to adduce evidence on a reference made under section 23 of the Act. In deciding whether there are special grounds for permitting a party to adduce evidence on such a reference, an approach analogous to that usually followed by a court of appeal seems warranted. By applying such an approach to the somewhat peculiar circumstances of the instant case, and in view of the fact that, in the absence of any summary of the evidence in the adjudicator’s decision and in the absence of any transcript of that evidence, the Board would have no way of determining what weight should be accorded thereto, the Board directed that the evidence in question be submitted in affidavit form, and stated that the other party would be permitted to cross-examine the deponent on his affidavit at a hearing before the Board. Alternatively, the parties might submit to the Board an agreed statement of facts as to the relevant evidence given before the adjudicator (*Richards Case*, Board file 168-2-30).

85. An employee who had been appointed to a position as a CR 5 and whose personal classification was the same, namely CR 5, was notified by the employer that his position had been reviewed and had been reclassified downward to a CR 4 level. He was advised also that he would continue to be paid in the then current range of rates for a CR 5 under the collective agreement applicable to him. The effect of this would be that he would remain in the holding range of rates until the rates of pay for a CR 4 had, by regular increases, overtaken the current rates for a CR 5. In other words his position had been “red-circled”. The action taken by the employer with respect to the aggrieved employee was said to have been taken pursuant to sections 19 and 6 of the Conversion and Post-Conversion Pay Regulations. However, a clause in an article of the applicable collective agreement provided that where the classification of an employee prescribed in his certificate of appointment and the classification of the position to which he was appointed did not coincide, such an employee was to be paid at rates specified in the agreement. The collective agreement also provided in the first clause of the article that the terms and conditions governing the application of pay to employees were not affected by the collective agreement except as provided in the other clauses in the article. Since the Conversion and Post-Conversion Pay Regulations were in conflict with the clause of the collective agreement governing the pay

---

<sup>18</sup> An application to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to have the decision of the Board reviewed and set aside was withdrawn.



préavis exigé par la convention collective et a respecté les autres conditions pertinentes de cette convention, il peut, à bon droit, exiger que le travailleur par poste accomplisse une journée de travail qui initialement avait été prévue à l'horaire comme jour de repos pour lui et ce jour change de nature: de jour de repos il devient jour de travail. L'employé n'avait, par conséquent, pas droit à la prime prévue dans la convention collective à l'intention des travailleurs de jour qui doivent travailler durant une journée de repos. La Commission a conclu que l'arbitre avait commis une erreur de droit en interprétant la convention collective de manière à accorder aux employés qui travaillent par poste une «fin de semaine artificielle» garantissant «un temps de loisir prévisible et pris dans le privé» qui, non respecté, donnerait automatiquement le droit de présenter une demande de rémunération au taux majoré (*affaire Crawford*, dossier de la Commission n<sup>o</sup> 168-2-37)<sup>18</sup>.

84. Dans un renvoi à la Commission de questions de droit ou de compétence qui se sont posées au sujet de la décision d'un arbitre, l'avocat de l'employeur qui a effectué ce renvoi a cherché à produire devant la Commission certains témoignages entendus par l'arbitre, mais dont il n'existait pas de transcription, parce que, d'après lui, la décision de l'arbitre ne contenait pas un résumé suffisamment détaillé de la preuve pour permettre à la Commission d'arriver à une pleine compréhension de l'affaire et décider de l'interprétation à donner aux dispositions litigieuses de la sentence arbitrale. La Commission n'a trouvé ni dans la Loi, ni dans le Règlement et les règles de procédure de la C.R.T.F.P., aucune restriction qui l'empêche, dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, de permettre à une partie de produire des preuves au sujet d'un renvoi fait aux termes de l'article 23 de la Loi. Il semble tout à fait permis d'adopter, en déterminant s'il existe des motifs particuliers pour autoriser une partie à produire des preuves à l'égard d'un tel renvoi, une méthode analogue à celle que suit habituellement une cour d'appel. Vu qu'il n'existait aucun résumé de la preuve dans la décision de l'arbitre, ni aucune transcription de cette preuve et vu aussi qu'elle n'aurait aucun moyen d'en établir l'importance, la Commission a appliqué cette méthode aux circonstances un peu particulières de cette affaire et ordonné que la preuve en question soit présentée sous forme d'affidavit. Elle a ajouté que l'autre partie pourrait, lors de l'instruction devant la Commission, interroger le témoin contradictoirement au sujet de cet affidavit. Les parties pourraient aussi présenter à la Commission un exposé des faits convenus relatifs aux témoignages pertinents rendus par le témoin devant l'arbitre (*affaire Richards*, dossier de la Commission n<sup>o</sup> 168-2-30).

85. Un employé qui avait été nommé à un poste de classe CR 5 et dont le classement personnel correspondait à cette classe, a été avisé par l'employeur que le classement de son poste avait été révisé et établi au niveau inférieur de CR 4 et qu'il continuerait d'être rémunéré selon l'échelle de taux des CR 5 qui s'appliquait à son égard à ce moment-là selon la convention collective. Cette mesure avait pour effet de placer l'employé dans une situation comportant une échelle de salaire de retenue jusqu'à ce que les taux des salaires des CR 4 arrivent à égaler ou à dépasser au moyen d'augmentations régulières les taux courants des CR 5. En d'autres termes, son poste avait été «encerclé de rouge». La mesure adoptée par l'employeur à l'égard de l'employé s'estimant lésé était censée avoir été prise conformément aux articles 19 et 6 du Règlement sur la rémunération lors de la transposition et subséquente à la transposition. Toutefois, une clause dans un article de la convention collective applicable stipulait que lorsque le classement prescrit dans le certificat de nomination de l'employé et le classement du poste auquel celui-ci est nommé ne coïncident pas, l'employé a droit aux taux de rémunération établis dans la convention. La convention collective stipulait également, dans la première clause de l'article, que les conditions régissant l'application de la rémunération aux employés n'étaient pas touchées par la

<sup>18</sup> Une demande produite à la Cour d'appel fédérale aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale afin de faire annuler la décision de la Commission a été retirée.

entitlement of the aggrieved employee, the latter superseded the former. The adjudicator did not err in law when he held that the aggrieved employee was entitled to be paid in the scale of rates for the position of a CR 5 set out in the collective agreement (*Morency Case No. 1*, Board file 168-2-52).

86. Where a collective agreement specifically provided that grievances at the final level were to be processed by recourse to the chief executive, and where the collective agreement gave a right to the bargaining agent to consult with the employer at each or any level of the grievance procedure, the agreement must, in the absence of any specific authority to delegate that responsibility, be interpreted as obligating the chief executive (in this case the deputy minister) to confer directly with the appropriate representatives of the bargaining agent, should the bargaining agent desire to do so, prior to a reply being made to the grievance at the final level of the grievance procedure. Such discussions of the parties do not entail a “hearing” in the sense in which that word is normally used. Rather, the purpose of any meeting would be to afford to the bargaining agent an opportunity to advance its position with respect to the grievance concerned with a view to a possible settlement. The use of the word “consult” in the collective agreement strongly implies that the bargaining agent has a right of access by way of a face-to-face meeting, although there is no specific requirement for such a meeting; it may be that in some situations, depending on the nature and circumstances of the grievance, communication by telephone would suffice in lieu of a meeting (*Kimber Case*, Board files 168-2-42 and 168-2-44).

87. There are no provisions in the Act or in the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure that expressly require the chief executive (in this case the deputy minister) personally to sign the replies to grievances at the final level of the grievance procedure. In the absence, then, of any such provision in the collective agreement, there is no requirement for the deputy minister personally either to reply or sign the reply to an employee’s grievance at that level. However, in this case, where the Board found that the deputy minister must personally direct his attention to each grievance that reaches the final level and must accept responsibility for the reply that is made, any reply that is signed by some one other than the deputy minister cannot be signed by that person in his own capacity but must be signed by him for or on behalf of the deputy minister (*ibid*).

88. Where the employer, on a reference to the Board of questions of law or jurisdiction under section 23 of the Act, raised an objection to the jurisdiction of the Arbitration Tribunal to include a certain article in an arbitral award, after a lapse of some time after the hearing before the Tribunal, the Board stated that, while one would expect a party to raise such an objection at the time it was notified that the other party sought to include the proposal in the Tribunal’s terms of reference, or, at the least, at the hearings before the Tribunal, there is no statutory limitation or prohibition which precludes a party from making its objection by way of a reference to the Board under section 23 of the Act, provided the reference is made within the time limits fixed therefor in the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure. In any event, if the Arbitration Tribunal did not, in fact, have jurisdiction to include the article in its award, it cannot acquire jurisdiction simply by virtue of the fact that a party failed to raise its objections at the time the proposal was advanced or at the hearings (*Economics, Sociology and Statistics Arbitral Award Case*, Board file 168-2-51).

convention collective, sauf dans la mesure prévue aux autres clauses de cet article. Comme le Règlement sur la rémunération lors de la transposition et subséquente à la transposition allait à l'encontre de la clause de la convention collective au sujet du droit à la rémunération de l'employé s'estimant lésé, cette dernière avait préséance sur le Règlement. L'arbitre n'a pas commis d'erreur de droit lorsqu'il a conclu que l'employé s'estimant lésé avait droit d'être rémunéré selon l'échelle des taux du poste CR 5 établie dans la convention collective (*affaire Morency n° 1*, dossier de la Commission n° 168-2-52).

86. Lorsqu'une convention collective prévoit expressément qu'au dernier palier les griefs doivent être instruits par un recours au dirigeant en chef et lorsque la convention collective accorde à l'agent négociateur le droit de tenir des consultations avec l'employeur à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs, il faut, en l'absence de l'autorisation expresse de déléguer cette responsabilité, interpréter la convention comme si elle obligeait le dirigeant en chef (en l'occurrence, le sous-ministre) à s'entretenir directement avec les représentants appropriés de l'agent négociateur, à supposer que celui-ci le désire, avant de répondre au grief au dernier palier de la procédure. De tels entretiens ne constituent pas une «instruction» au sens ordinaire du mot. Toute réunion ainsi tenue aurait plutôt pour objet de fournir à l'agent négociateur l'occasion de faire valoir son point de vue à l'égard du grief en cause en vue d'en arriver à un règlement possible. L'emploi du mot «consultation» dans la convention collective suggère fortement que l'agent négociateur a le droit d'avoir une entrevue personnelle bien qu'elle n'impose pas expressément cette entrevue; il se peut bien que dans certains cas, selon la nature et les circonstances du grief, une communication par téléphone puisse remplacer une rencontre (*affaire Kimber*, dossiers de la Commission n°s 168-2-42 et 168-2-44).

87. La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et le Règlement et les règles de procédure de la C.R.T.F.P. ne contiennent aucune disposition qui exige expressément que le dirigeant en chef (en l'occurrence, le sous-ministre) signe personnellement les répliques données aux griefs au dernier palier de la procédure. Par conséquent, en l'absence d'une disposition de ce genre dans la convention collective, rien n'oblige le sous-ministre à répliquer personnellement au grief de l'employé à ce niveau, ni à signer la réplique. Toutefois, dans cette affaire, la Commission a conclu que le sous-ministre doit prendre personnellement connaissance de chaque grief qui atteint le dernier palier et accepter la responsabilité de la réplique qui est faite et a aussi conclu que toute personne, autre que le sous-ministre, qui signe une réplique, ne signe pas en son nom, mais pour le sous-ministre ou au nom de celui-ci (*ibid.*).

88. Lorsque l'employeur, dans un renvoi de questions de droit ou de compétence à la Commission, aux termes de l'article 23 de la Loi, a formulé une objection un certain temps après l'instruction qui a eu lieu devant le Tribunal d'arbitrage, portant que ce dernier n'avait pas compétence pour insérer un certain article dans une sentence arbitrale, la Commission a déclaré que, bien qu'il y ait lieu de s'attendre à ce qu'une partie présente cette objection au moment même où elle reçoit avis que l'autre partie a cherché à faire inclure la proposition dans le mandat du Tribunal ou, à tout le moins, au cours de l'instruction devant le Tribunal, il n'existe aucune restriction ou interdiction statutaire qui empêche une partie de présenter ses objections au moyen d'un renvoi à la Commission aux termes de l'article 23, à la condition que le renvoi soit fait dans les délais prévus par le Règlement et les règles de procédure de la C.R.T.F.P. De toute manière, si le Tribunal d'arbitrage n'avait pas effectivement compétence pour insérer cet article dans sa sentence, il ne peut l'acquiescer du simple fait qu'une partie a omis de formuler ses objections au moment de la présentation de la proposition ou lors de l'instruction. (*Affaire du groupe de l'Économique, de la Sociologie et de la Statistique*, n° du dossier 168-2-51).



89. The article referred to in paragraph 88 embodied a proposal of a bargaining agent and provided that an employee, upon his own request and with the concurrence of his immediate supervisor, might complete his weekly hours of employment in a period of other than the usual five full days in each seven day period and his normal work day might be scheduled as agreed between him and his immediate supervisor, the days in the seven day period not scheduled as work days to be days of rest. Having regard to the provisions of section 7<sup>19</sup> of the Public Service Staff Relations Act and various sections of the Financial Administration Act, the Board found that concurrence in the changing of hours of work of an employee is a function belonging to the employer, who has the power to vest authority in persons under its jurisdiction to accede to or deny the request of an employee to change his hours of work. However, the delegation of this or other functions of the employer, whether it be a unilateral act or as a result of a collective agreement entered into with a bargaining agent, falls within the exclusive jurisdiction of the employer. This being so, although pursuant to section 70 of the Act, the Arbitration Tribunal may, among other things, deal with hours of work in an arbitral award, the Tribunal does not have the jurisdiction to assign functions belonging to the employer to any employee. The Arbitration Tribunal, therefore, exceeded its jurisdiction in according to a person who is an “immediate supervisor”, whether he be a bargaining unit employee or a member of management, the right to authorize a change in the hours of work of an employee (*ibid*).<sup>20</sup>

90. When the employer imposed a five-day suspension on an employee for “having caused a fire through negligence”, the employee processed a grievance to adjudication. The adjudicator, in order to determine whether the disciplinary measures taken by the employer were justified, was required to determine whether or not the aggrieved employee was guilty of negligence. In order to determine this issue, the adjudicator stated, and the Board agreed, that it was incumbent upon him to consider all of the circumstances and in that context decide whether or not the aggrieved employee had acted reasonably. The employee had knowingly breached regulations by using a prohibited solvent as a cleaning compound. The suspension, however, was not imposed for a breach of regulations, but for negligence. The adjudicator concluded the employee was not guilty of negligence. The Board stated that the breach of regulations was integral to the issue as to whether he was guilty of negligence, but was not in itself tantamount to a verdict of negligence. Whether or not such an automatic conclusion was warranted in this case was a matter properly falling within the purview of the adjudicator’s discretion having regard to all the circumstances. The Board in a reference under section 23 of the Act cannot interfere with findings of fact or conclusions drawn by an adjudicator unless it is abundantly clear that the evidence cannot support them. The Board was satisfied, based on the record, that the adjudicator’s findings and conclusions were not inconsistent or irreconcilable with the evidence (*Element Case*, Board file 168-2-41).

---

<sup>19</sup> For the text of section 7, see footnote 14.

<sup>20</sup> On an application by the bargaining agent under section 25 to have the Board review and amend its decision, the Board amended the decision by referring the matter back to the Arbitration Tribunal.



89. L'article dont il est question dans le paragraphe 88 portait sur une proposition de l'agent négociateur et prévoyait qu'un employé, à sa demande et avec l'assentiment de son surveillant immédiat, pouvait effectuer ses heures de travail hebdomadaire pendant une période autre que les cinq jours ouvrables normaux de chaque période de sept jours, que son horaire quotidien de travail pouvait être fixé à la suite de consultations avec son surveillant immédiat et qu'il lui serait accordé, dans toute période de sept jours, des jours de repos lors de journées qui n'étaient pas prévues comme jours de travail normaux pour lui. Compte tenu des dispositions de l'article 7<sup>19</sup> de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et de divers articles de la Loi sur l'administration financière, la Commission a conclu qu'il revient à l'employeur de donner son assentiment au changement d'horaire d'un employé et de conférer aux personnes responsables devant lui l'autorité nécessaire pour agréer ou refuser la demande d'un employé qui veut faire changer son horaire de travail. Toutefois, la délégation de cette fonction, ou d'autres fonctions de l'employeur, faite unilatéralement ou à la suite d'un accord conclu avec l'agent négociateur, relève de la compétence exclusive de l'employeur. Cela étant dit, et bien qu'aux termes de l'article 70 de la Loi le Tribunal d'arbitrage puisse, entre autres, statuer dans une sentence arbitrale sur les heures de travail, celui-ci n'a pas compétence pour attribuer à un employé des fonctions de l'employeur. Par conséquent, le Tribunal d'arbitrage a outrepassé sa compétence en accordant à une personne qui est un «surveillant immédiat», qu'elle soit membre de l'unité de négociation ou de la direction, le droit d'autoriser une modification de l'horaire de travail d'un employé (*ibid*)<sup>20</sup>.

90. Dans une affaire où l'employeur avait imposé une suspension de cinq jours à un employé pour «avoir causé un incendie par négligence» l'employé avait conduit son grief jusqu'à l'arbitrage. Pour savoir si la sanction disciplinaire imposée par l'employeur était justifiée, l'arbitre avait l'obligation de décider si l'employé s'estimant lésé était ou non coupable de négligence. Pour trancher la question, l'arbitre a conclu, et la Commission s'est ralliée à ses vues, qu'il avait l'obligation de prendre en considération toutes les circonstances et décider, dans ce contexte, si l'employé s'estimant lésé avait agi raisonnablement ou non. L'employé avait sciemment enfreint les règlements en utilisant un solvant interdit comme produit de nettoyage. Toutefois, la suspension n'avait pas été imposée pour infraction au règlement, mais plutôt pour négligence. L'arbitre a conclu que l'employé n'était pas coupable de négligence. La Commission a déclaré que l'infraction au règlement faisait partie intégrante de la question de savoir si l'employé avait commis une négligence, mais qu'elle n'entraînait pas en elle-même un verdict de négligence. Compte tenu de toutes les circonstances, il appartenait véritablement à l'arbitre de décider si cette conclusion était automatiquement justifiable dans la présente affaire. Dans un renvoi effectué aux termes de l'article 23 de la Loi, la Commission ne peut intervenir au sujet des constatations ou des conclusions d'un arbitre à moins qu'il ne soit bien clair que la preuve ne les étaye pas. La Commission était convaincue, d'après les éléments du dossier, que les constatations et les conclusions de l'arbitre n'étaient pas incompatibles ou inconciliables avec la preuve (*affaire Élément*, dossier de la Commission n° 168-2-41).

<sup>19</sup> Voir le texte de l'article 7 à la note 14.

<sup>20</sup> A la suite d'une demande présentée par l'agent négociateur aux termes de l'article 25, pour qu'elle étudie à nouveau et modifie sa décision en cette affaire, la Commission a modifié la décision en renvoyant de nouveau l'affaire au Tribunal d'arbitrage.

## SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS

### GENERAL

91. The authority of the Chairman of the Public Service Staff Relations Board in relation to the establishment of terms of reference for conciliation boards has been described in the fourth<sup>1</sup> and fifth<sup>2</sup> annual reports of the Board. The major restriction on the inclusion of certain matters in the terms of reference of a conciliation board is that provided in subsection 56(2) of the Act.<sup>3</sup>

92. Where a bargaining agent submitted a proposal to which the employer objected that a clause of the former agreement which entitled an employee to present a grievance on his own behalf, or on behalf of *himself and* one or more other employees, be altered by deleting the italicized words, the Chairman refrained from making a determination concerning its referability to a conciliation board. He pointed out that the matter had been considered by the Chief Adjudicator in a reference to adjudication concerning an identical clause in another agreement, that the attention of the employer had thus been drawn to the question as to whether such a clause was “lawful” or “unlawful”, and subsequently the employer had nevertheless entered into another collective agreement containing a similar clause. He suggested that the parties explore further their position with respect to the clause. In the event of their failure to resolve their differences, either party might refer the matter back to him (*Revenue Postal Operations Case No. 1*, Conciliation Board file 190-2-24).

93. Where a bargaining agent submitted that the employer was estopped from objecting to the inclusion in the terms of reference of a proposal which the bargaining agent claimed was substantially similar to a clause the employer had agreed to include in a previous collective agreement, it was held that the doctrine of estoppel cannot be relied on in law by a party so as to bar an objection being raised in this instance. Neither an express contract or consent nor acquiescence by conduct or inaction of a party can confer jurisdiction on any person or

---

<sup>1</sup> See *Fourth Annual Report*, paragraph 94 and footnote 3, page 56.

<sup>2</sup> *Fifth Annual Report*, paragraph 85; *Sixth Annual Report*, paragraph 80.

Section 83 of the Public Service Staff Relations Act provides that, upon the establishment of a conciliation board, the Chairman of the Public Service Staff Relations Board shall deliver to the conciliation board a statement setting forth the matters on which the board shall report its findings and recommendations to the Chairman. Section 86 of the Act imposes limitations on the matters on which a conciliation board is entitled to make recommendations. Subsection 86(2) provides that subsection 56(2) applies, *mutatis mutandis*, in relation to a recommendation in a report of a conciliation board. Subsection 86(3) provides that no report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees. In preparing the terms of reference of a conciliation board, where there is objection by one or other of the parties to certain matters being referred, the Chairman determines whether an item is referable under the Act.

<sup>3</sup> Subsection 56(2) reads as follows:

(2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment

(a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or

(b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to... [Government Employees Compensation Act, Government Vessels Discipline Act, Public Service Employment Act, Public Service Superannuation Act.]

## QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

### GÉNÉRALITÉS

91. Les pouvoirs du président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, concernant la préparation des mandats des bureaux de conciliation, ont été exposés dans le Quatrième<sup>1</sup> et le Cinquième<sup>2</sup> rapport annuel de la Commission. La principale restriction relative à l'insertion de certaines affaires dans les mandats des bureaux de conciliation est celle qu'énonce le paragraphe 56(2) de la Loi<sup>3</sup>.

92. Dans une affaire où l'agent négociateur avait formulé une proposition, à laquelle l'employeur s'est opposé, pour qu'une clause de la convention collective périmée qui donnait droit à un employé de présenter un grief en son propre nom, ou en son *propre nom et en celui* d'un ou plusieurs autres employés, soit modifiée par la radiation des mots en italiques, le Président s'est abstenu de rendre une décision au sujet de la possibilité de déferer cette proposition à un bureau de conciliation. Il a rappelé que l'arbitre en chef avait étudié la question lors du renvoi à l'arbitrage d'une clause identique d'une autre convention, qu'ainsi la question de savoir si les termes d'une telle clause étaient «légaux ou illégaux» avait été portée à l'attention de l'employeur et que, malgré tout, par la suite, l'employeur avait tout de même conclu une autre convention collective contenant une clause similaire. Le Président a proposé que les parties étudient davantage leur position respective par rapport à la clause. Si elles ne parvenaient pas à régler leur différend, une des deux parties pouvait lui renvoyer de nouveau la question (*affaire n° 1 du groupe des Bureaux de poste à commission*, Bureau de conciliation, dossier n° 190-2-24).

93. Dans une affaire où l'agent négociateur avait soutenu que l'employeur n'avait plus le droit de s'opposer à l'inclusion dans le mandat relatif à une proposition qui, selon l'agent négociateur, était sensiblement la même qu'une clause que l'employeur avait accepté d'inclure dans une convention collective antérieure, la décision a précisé qu'aucune des parties ne peut, en droit, s'appuyer sur la doctrine de l'irrecevabilité pour exclure l'objection soulevée en l'occurrence. Ni l'accord ni le consentement explicites d'une des parties au litige, ni l'assentiment qu'elle manifesterait par sa conduite ou son inaction ne

<sup>1</sup> Voir le *Quatrième rapport annuel*, paragraphe 94, et la note 3, page 57.

<sup>2</sup> *Cinquième rapport annuel*, paragraphe 85; *Sixième rapport annuel*, paragraphe 80.

L'article 83 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique dispose qu'après l'établissement d'un bureau de conciliation, le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique doit remettre à ce bureau un relevé indiquant les questions sur lesquelles le bureau doit lui faire rapport de ses conclusions et recommandations. L'article 86 de la Loi impose des restrictions quant aux sujets sur lesquels le bureau de conciliation a le droit de formuler des recommandations. Le paragraphe 86(2) porte que le paragraphe 56(2) s'applique *mutatis mutandis*, relativement à une recommandation d'un rapport d'un bureau de conciliation. Le paragraphe 86(3) dispose qu'aucun rapport du bureau ne doit contenir de recommandation concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la dégradation, la mutation, le licenciement ou le congédiement des employés. Lorsqu'il formule le mandat d'un bureau de conciliation dans une affaire où l'une ou l'autre partie oppose une exception à certaines questions comprises dans le renvoi, le Président doit déterminer si une question peut faire l'objet d'un renvoi aux termes de la Loi.

<sup>3</sup> Le paragraphe 56(2) dit ceci:

(2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi

a) dont la modification ou la suppression ou dont l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en œuvre, ou

b) qui a été ou peut être, selon le cas, établie en conformité... (de la Loi sur l'indemnité des employés de l'État, de la Loi sur la discipline à bord des bâtiments de l'État, de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, de la Loi sur la pension de la Fonction publique).

tribunal not already vested with it by law. Where the proposals are far from being identical, the employer is not barred either in law or from the point of view of good industrial relations practice from raising an objection (*Education Case No. 1*, Conciliation Board file 190-2-25).

## ISSUES NOT WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

94. The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were not within the “scope of bargaining” provisions of the Act:

- *A proposal to alter a term of the previous collective agreement—that the employer will notify employees in advance of the proposed date of any termination or transfer of operations and will consult on the details—to include the words “at least twelve months in advance.”* If the proposal to insert in the clause the words referred to were adopted, there would be a conflict between the clause and the authority of the Public Service Commission to issue regulations respecting the lay-off of employees. Accordingly, subsection 56(2) of the Act, incorporated by reference into subsection 86(2), barred the inclusion of such a recommendation in the report of a conciliation board. The *requirement* to give at least twelve months’ notice in advance of a termination or transfer of operations also fell within the prohibitions in subsection 86(3) of the Act. The foregoing observation, however, dealt only with the authority of the employer to terminate or transfer, not with what might be described as the *impact* on the employee of a termination or transfer, the impact being bargainable (*Education Case No. 1*, Conciliation Board file 190-2-25).
- *A proposal that there shall be no discrimination, interference, restriction or coercion exercised or practised with respect to any employee by reason of... union membership or activity.* Discrimination for union membership and activity is dealt with in section 8 of the Act. The fact that a proposal is similar to or identical with a provision in the Act is not in itself a ground for refusing to refer it to a conciliation board. However, the term “union activity” is so loose that it could conceivably comprehend and protect action by an officer or member of a bargaining agent, where he was intimidating other employees to become or refrain from becoming members of the bargaining agent. It would be contrary to public policy to permit a bargaining agent to enter into a collective agreement that would exempt its members from the prohibitions in section 8 of the Act. In addition, normally a complaint of infringement of section 8 would be brought before the Board under section 20 of the Act. If the clause in question were included in a collective agreement, the procedure for a complainant seeking relief for alleged infringement of the clause would be by way of the grievance procedure and ultimately reference to adjudication. The determination of the adjudicator would be subject to a reference to the Board under section 23 of the Act on a question of law or jurisdiction. The enforcement procedure would be by way of an order of the Board under section 20, followed, if need be, by the tabling of the Board’s order in Parliament under section 21 of the Act. The circumstances differ markedly from those in some other jurisdictions, where, on a complaint in respect of discrimination or other unfair labour practice brought before a labour relations board, the board may refuse to hear the complaint and may “defer to arbitration”, that is, may decide that the preferable procedure is for the complainant to bring a grievance under the collective agreement, where applicable, and process it if necessary to arbitration. In view of the procedure set out under the Act, the Board might not be prepared to “defer to an



peuvent donner compétence à une personne ou à un tribunal qui n'en est pas déjà légalement investi. Lorsque les propositions sont loin d'être identiques, l'employeur peut à juste titre s'opposer à leur inclusion dans le mandat, tant en droit que du point de vue des saines relations industrielles (*affaire du groupe de l'Enseignement n°1*, bureau de conciliation, dossier n° 190-2-25).

## QUESTIONS EXCLUES DE LA NÉGOCIATION

94. Les propositions suivantes de l'agent négociateur, repoussées par l'employeur, ne relevaient pas des dispositions de la Loi qui traitent du «cadre de la négociation» :

- *Une proposition tendant à modifier une expression de la convention collective antérieure – voulant que l'employeur avertisse les employés visés de la date proposée de cessation des fonctions ou de transfert d'activité et fournisse une occasion de consultation par l'adjonction des mots «au moins douze mois à l'avance».* Si les termes auxquels s'oppose l'employeur étaient insérés dans la clause, il y aurait conflit entre cette clause et l'autorité nécessaire à la Commission de la Fonction publique pour établir des règlements concernant le licenciement des employés. En conséquence, le paragraphe 56(2) de la Loi, mentionné au paragraphe 86(2), interdit l'inclusion d'une telle recommandation dans le rapport d'un bureau de conciliation. *Exiger* que l'employeur donne un avis de cessation ou de transfert d'activité au moins douze mois à l'avance tombe aussi sous le coup des interdictions du paragraphe 86(3) de la Loi. Toutefois, ces commentaires ne visent que la question du pouvoir qu'a l'employeur de faire cesser ou de transférer l'activité, et non ce qu'on peut appeler les *conséquences* pour l'employé d'une cessation ou d'un transfert, ce qui est négociable (*affaire du groupe de l'Enseignement n° 1*, bureau de conciliation, dossier n° 190-2-25).
- *Une proposition stipulant que, à l'égard d'un employé, il ne doit y avoir aucune discrimination, restriction ou contrainte fondées sur... l'affiliation ou l'activité syndicales.* L'article 8 de la Loi traite de la discrimination fondée sur l'affiliation ou l'activité syndicales. Le fait qu'une proposition est semblable ou identique à une disposition de la Loi n'est pas en lui-même un motif pour refuser de la renvoyer devant un bureau de conciliation. Toutefois, l'expression «activité syndicale» est si vague qu'elle pourrait viser et protéger l'action d'un agent ou d'un membre du personnel de l'agent négociateur qui userait d'intimidation pour contraindre d'autres employés à devenir ou à s'abstenir de devenir membres du personnel de l'agent négociateur. Il serait contraire au bien public de permettre à un agent négociateur de s'engager dans une convention collective qui exempterait les membres de son personnel des interdictions visées à l'article 8 de la Loi. En outre, habituellement la Commission serait saisie, aux termes de l'article 20 de la Loi, d'une plainte alléguant qu'il y a eu infraction à l'article 8. Si la clause à l'étude ici était insérée dans une convention collective, un employé réclamant réparation d'une supposée violation de cette clause devrait entamer une procédure de grief et, en dernier lieu, demander l'arbitrage. La décision de l'arbitre serait susceptible de renvoi à la Commission au sujet d'une question de droit ou de compétence soumise aux termes de l'article 23. La formule exécutoire consisterait en une directive que la Commission émettrait, en vertu de l'article 20 de la Loi, et qui, au besoin, serait suivie du dépôt de la directive de la Commission devant le Parlement, en vertu de l'article 21 de la Loi. Les circonstances diffèrent sensiblement de celles qui ont cours dans d'autres juridictions où une commission des relations de travail peut refuser d'instruire une plainte formulée au sujet de la discrimination ou d'une autre pratique de travail injuste et «la renvoyer à l'arbitrage», c'est-à-dire décider que la procédure que le plaignant doit plutôt suivre consiste à présenter un grief aux termes de la convention collective, le cas

adjudicator”, a question that only the Board could decide. The Chairman entertained grave doubts as to his authority to hold that the portion of the proposal relating to union activity could be included in the terms of reference (*ibid*).

## ISSUES WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

95. The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were within the “scope of bargaining” provisions contained in the Act:

- *A proposal that two clauses in the previous collective agreement which provided that normal hours of work be altered to include the word “consecutive”, i.e., to read “five consecutive days per week wherever possible,” and “within five consecutive days.”* Nothing in section 86 of the Act precludes a conciliation board from making recommendations on hours of work of employees. The proposal concerning hours of work would only be objectionable if it contravened subsection 86(2) by requiring the amendment of the Post Office Act, subsection 5(1) of which gives broad powers to the Postmaster General to manage the Canada Post Office, or if it conflicted with section 7<sup>4</sup> of the Public Service Staff Relations Act. The proposal did not purport to deprive the Postmaster General of the authority to provide service in revenue post offices as many days a week as he deemed advisable, or to limit the hours of such service. The proposal might result in making such service more costly because of premium rates for overtime provided elsewhere in the proposals, but the same could be said of any limitation placed on hours of work, whether by agreement or by arbitral award. For the same reasons the proposal did not conflict with section 7 of the Public Service Staff Relations Act. Provisions in collective agreements fixing normal hours and days of work, where work beyond those hours is not prohibited but entails the payment of a premium rate, have been treated as being within the scope of bargaining right from the coming into force of the legislation (*Revenue Postal Operations Case No. 1*, Conciliation Board file 190-2-24).
- *A proposal that there shall be no discrimination, interference, restriction or coercion exercised or practised with respect to any employee by reason of age . . . [or] political affiliation . . .* Paragraph 56(2)(b) of the Act, incorporated by reference into subsection 86(2), precludes the inclusion in the report of a conciliation board of a recommendation which, if included in a collective agreement, would nullify any action that the Public Service Commission might take to prescribe a selection standard as to age. On the other hand, there does not appear to be anything in the Public Service Employment Act that would bar the reference of a proposal relating to discrimination for reasons of age that does not affect appointments and related matters that come within the ambit of the Public Service Employment Act. The age aspect of the proposal was included in the terms of reference subject to these considerations.

Section 32 of the Public Service Employment Act makes specific provision for the circumstances in which a member of the Public Service is permitted to engage in political activity. Having regard to the provisions of subsection 86(2) of the Public Service Staff Relations Act, which incorporates subsection 56(2), no report of a conciliation board may contain any recommendation that would have the effect of infringing on section 32 of the Public Service Employment Act. However, there is

---

<sup>4</sup>For the text of section 7, see footnote 14, page 50.

échéant, et le porter jusqu'à l'arbitrage, au besoin. Compte tenu de la procédure établie par la Loi, la Commission pourrait décider de ne pas «renvoyer à un arbitre» une question que seule elle peut trancher. Le Président a déclaré avoir des doutes sérieux quant à savoir s'il avait le pouvoir d'inclure dans le mandat la partie de la proposition qui traitait de l'activité syndicale (*ibid*).

## QUESTIONS ENTRANT DANS LE CADRE DE LA NÉGOCIATION

95. Les propositions qui suivent, faites par l'agent négociateur et repoussées par l'employeur, relèvent des dispositions touchant le «cadre de la négociation» prévu par la Loi:

- *Une proposition voulant modifier deux clauses de la convention collective antérieure qui prévoyaient une durée de travail habituelle pour insérer le mot «consécutif» et obtenir les expressions «cinq jours consécutifs par semaine lorsque cela est possible» et «à l'intérieur d'une période de cinq jours consécutifs».* Rien n'interdit dans l'article 86 de la Loi qu'un bureau de conciliation fasse des recommandations visant la durée du travail des employés. La proposition relative à la durée du travail serait inadmissible seulement si elle allait à l'encontre du paragraphe (2) de l'article 86 et exigeait la modification de la Loi sur les Postes, dont le paragraphe 5(1) confère des pouvoirs très étendus au ministre des Postes pour gérer le ministère des Postes du Canada ou si elle entraînait en conflit avec l'article 7<sup>4</sup> de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. La proposition n'était pas réputée enlever au ministre des Postes l'autorité nécessaire pour assurer le service dans les bureaux de poste à commission tous les jours de la semaine qu'il jugeait appropriés, ni limiter la durée de ce service. Elle pouvait entraîner une augmentation du coût de l'exploitation de ces bureaux de poste en raison de la prime des heures supplémentaires prévue ailleurs dans les propositions, mais toute restriction applicable à la durée du travail stipulée soit dans une convention, soit dans une sentence arbitrale pourrait avoir les mêmes conséquences. Pour les mêmes motifs, la proposition n'allait pas à l'encontre de l'article 7 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Les dispositions des conventions collectives fixant les heures et jours normaux de travail, lorsque le travail en sus de ces heures n'est pas interdit, mais entraîne le versement d'une prime, ont été traitées comme négociables depuis l'entrée en vigueur de la Loi (*affaire n° 1 des bureaux de poste à commission*, dossier du bureau de conciliation n° 190-2-24).
- *Une proposition voulant qu'à l'égard d'un employé il ne doit y avoir aucune discrimination, restriction ou contrainte fondées sur l'âge... [ou] l'affiliation politique...* L'alinéa 56(2)b) de la Loi, mentionné au paragraphe 86(2), interdit d'insérer dans un rapport d'un bureau de conciliation une recommandation qui, figurant dans une convention collective, rendrait nul le pouvoir de la Commission de la Fonction publique de fixer des normes de sélection relatives à l'âge. D'autre part, il semble qu'il n'y ait rien dans la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique qui empêche le renvoi, au sujet de la discrimination fondée sur l'âge, d'une proposition qui ne touche pas aux nominations, ni à des questions connexes qui relèvent de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. La question de l'âge a donc été insérée dans le mandat, sous réserve de ces considérations.

L'article 32 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique prévoit expressément jusqu'à quel point un employé a le droit de s'engager dans des activités

<sup>4</sup>Voir le texte de l'article 7 à la note 14, page 51.

nothing in the latter Act that forbids the employer to refrain from discriminating against an employee who engages in political activity that is not covered by section 32 or is “protected” by that section. Nothing in the applicable legislation barred the inclusion in the terms of reference of a proposal that there be no discrimination against an employee because he engages in political activity, provided that such activity is not of the sort that would conflict with section 32 of the Public Service Employment Act (*Education Case No. 1*, Conciliation Board file 190-2-25).

#### ISSUES NOT WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING BUT REFERABLE TO A CONCILIATION BOARD

96. It has been established in previous cases that a conciliation board may make recommendations concerning matters which fall within section 7 of the Act, provided that the recommendations do not touch matters specified in subsections 56(2) and 86(3), and that they are so worded as to make it abundantly clear that they do not call for the inclusion in the collective agreement itself of anything relating to residual matters under section 7.<sup>5</sup>

97. The following proposal was referable to a conciliation board, although it could not be included in a collective agreement:

- *A proposal that employees excluded from a collective agreement will not perform any work which is normally performed by members of the bargaining unit, except for part-time employees or casual employees in emergencies, or where the purpose is for instructing or training employees or for development or improvement of a mechanical process.* The proposal, if adopted, would infringe section 7 of the Act since it would affect the authority of the employer to assign duties, but the conciliation board should not be barred from discussing it with the parties to assist them in working out an accommodation. The proposal could therefore be included in the terms of reference subject to the limitations set out in paragraph 96. With respect to the question of whether the proposal infringed paragraph 5(1)(o) of the Post Office Act, the Chairman, in view of the fact that a very similar clause appeared in another current collective agreement, referred the parties to his earlier comments, set out in paragraph 92 of this Report.

---

<sup>5</sup> For a fuller explanation, see *Fourth Annual Report*, paragraph 101.



politiques. Eu égard aux dispositions du paragraphe 86(2) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, qui englobe le paragraphe 56(2), aucun rapport d'un bureau de conciliation ne doit faire de recommandation qui irait à l'encontre de l'article 32 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Toutefois, il n'y a rien dans cette dernière qui empêche l'employeur de s'abstenir de faire une distinction injuste à l'égard d'un employé qui s'engage dans des activités politiques non visées par l'article 32 ou qui est protégé par cet article. Aucune disposition de la loi pertinente n'interdit d'inclure dans un mandat une proposition voulant qu'à l'égard d'un employé il n'y ait aucune discrimination fondée sur ses activités politiques, pourvu que de telles activités ne soient pas du genre de celles qui iraient à l'encontre de l'article 32 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique (*affaire du groupe de l'Enseignement n<sup>o</sup> 1*, bureau de conciliation, dossier n<sup>o</sup> 190-2-25).

#### QUESTIONS EXCLUES DU CADRE DE LA NÉGOCIATION, MAIS POUVANT ÊTRE RENVOYÉES À UN BUREAU DE CONCILIATION

96. Diverses affaires antérieures ont établi qu'un bureau de conciliation peut faire des recommandations à l'égard de questions qui relèvent de l'article 7 de la Loi, à la condition que ces recommandations ne portent pas sur des questions prévues aux paragraphes 56(2) et 86(3) et qu'elles soient rédigées de manière à faire clairement comprendre qu'elles ne préconisent pas l'inclusion dans la convention collective elle-même de quoi que ce soit qui porte sur les autres questions visées à l'article 7<sup>5</sup>.

97. La proposition suivante pouvait être renvoyée à un bureau de conciliation, bien qu'elle ne pût être incluse dans une convention collective:

— *Une proposition voulant que les employés exclus d'une convention n'accomplissent aucun travail normalement exécuté par les membres de l'unité de négociation, sauf les employés à temps partiel ou les employés occasionnels dans les situations pressantes, ou aux fins de formation des employés ou de mise au point ou de perfectionnement d'un procédé mécanique.* L'adoption de cette proposition irait à l'encontre de l'article 7 de la Loi, étant donné qu'elle réduirait l'autorité que possède un employeur pour assigner les tâches, mais le bureau de conciliation ne devrait pas être empêché d'en discuter avec les parties pour les aider à en arriver à une entente. Par conséquent, la proposition pouvait être incluse dans le mandat du bureau, sous réserve des restrictions établies au paragraphe 96. Au sujet de la question de savoir si la proposition allait à l'encontre de l'alinéa 5(1)o) de la Loi sur les Postes, le Président, vu qu'une clause à peu près identique figurait dans une autre convention collective en vigueur, a rappelé aux parties les commentaires qu'il avait faits plus tôt et qui sont énoncés au paragraphe 92 du présent rapport.

---

<sup>5</sup> Une explication plus détaillée figure dans le *Quatrième rapport annuel*, paragraphe 101.

## SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN AWARDS OF THE PUBLIC SERVICE ARBITRATION TRIBUNAL

### SUBJECT-MATTER OF ARBITRAL AWARD

98. Matters with which an arbitral award may or may not deal are set out in section 70 of the Public Service Staff Relations Act. Section 70 provides that an arbitral award may deal with rates of pay, hours of work, leave entitlements, standards of discipline and other terms and conditions of employment directly related thereto, but may not include any provision with respect to a term or condition of employment which would require the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation. Moreover, no award may deal with the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees.<sup>1</sup>

99. In the following instance, where a proposal was made by a bargaining agent and objected to by the employer, the Arbitration Tribunal sustained the employer's objection in law, and held that the Tribunal had neither the right nor the power under the Act to deal with the proposal:

- *A proposal that the employer shall reimburse an employee for his payment of membership or registration fees to an organization or governing body when the payment of such fees is necessary or beneficial to the work of the employer or liaison with other professional colleagues.* The Tribunal held that the objection should be sustained since the registration fees and membership dues are not directly related to "rates of pay" (*Architecture and Town Planning Award*, Arbitral Awards File 185-2-59).

100. In the following instances, where no objection was raised by either party, the Arbitration Tribunal nevertheless declined jurisdiction:

- *A proposal which related increases in pay to performance of the employee.* To rule on proposals with respect to performance pay would exceed the Tribunal's jurisdiction under Section 70 of the Act (*Economics, Sociology and Statistics Award*, Arbitral Awards file 185-2-56; *Architecture and Town Planning Award*, Arbitral Awards file 185-2-59)

---

<sup>1</sup> See *Fourth Annual Report* paragraphs 104 and 105 for the text of section 70 and the Tribunal's interpretation thereof.

## QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES SENTENCES DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE LA FONCTION PUBLIQUE

### OBJETS DE LA SENTENCE ARBITRALE

98. L'article 70 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique énumère les questions dont peut connaître le Tribunal d'arbitrage ainsi que celles dont il ne peut pas connaître. Il dispose qu'une sentence arbitrale peut statuer sur les taux de traitement, les heures de travail, les droits à des congés, les normes disciplinaires et autres conditions d'emploi qui s'y rattachent directement, mais qu'elle ne peut pas toutefois statuer sur une condition d'emploi qui exigerait l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en œuvre. En outre, aucune sentence arbitrale ne peut statuer sur les normes, procédures et méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, le licenciement ou le renvoi des employés<sup>1</sup>.

99. Dans l'exemple qui suit où l'agent négociateur avait soumis une proposition à laquelle l'employeur s'était opposé, le Tribunal d'arbitrage a admis l'exception opposée en droit par l'employeur et conclu qu'il n'avait ni le droit ni le pouvoir, aux termes de la Loi, de statuer sur cette proposition:

— *Une proposition voulant que l'employeur rembourse à l'employé les cotisations ou les droits d'inscription qu'il a versés à une association ou à un organisme directeur lorsque le versement de ces cotisations ou droits est indispensable ou utile au travail de l'employeur ou aux relations suivies entre collègues professionnels.* Le Tribunal a conclu qu'il fallait faire droit à l'objection formulée puisque les droits d'inscription et les cotisations des membres ne sont pas directement reliés aux «taux de traitement» (sentence arbitrale relative au groupe de *l'Architecture et de l'Urbanisme*, dossier des sentences arbitrales n° 185-2-59).

100. Dans les exemples suivants, même si aucune partie n'a formulé d'opposition, le Tribunal d'arbitrage a quand même refusé de se reconnaître compétent:

— *Une proposition qui avait pour effet de relier les augmentations de rémunération au rendement des employés.* Le Tribunal n'est pas autorisé à se prononcer sur les propositions visant la rémunération au rendement, selon l'article 70 de la Loi (sentence arbitrale visant le groupe de *l'Économique, de la Sociologie et de la Statistique*, dossier des sentences arbitrales n° 185-2-56 et celles visant le groupe de *l'Architecture et de l'Urbanisme*, dossier des sentences arbitrales n° 185-2-59).

---

<sup>1</sup> On trouvera aux paragraphes 104 et 105 du *Quatrième rapport annuel* le texte de l'article 70 et l'interprétation qu'en a donnée le Tribunal.

## SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS

### QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION

101. Difficult problems arise when a reference to adjudication is received after the expiration date of the agreement on which it is based, and before the signing of a new agreement. As explained at paragraph 97 of the *Fifth Annual Report*, it was held in *Pyper et al.* (Adjudication file 166-2-239) that a grievance arising before expiration could be referred after that date, having regard to section 51 of the Act, which provides that an agreed term or condition of employment shall remain in force, except as otherwise agreed, until the making of a new agreement or until seven days after a conciliation board reports. More recently, in *Holland, W. J.* (Adjudication file 166-2-439) and *Mackie* (Adjudication file 166-2-858) it has been held that a grievance arising after the section 51 period is not adjudicable, there being no collective agreement in existence, and no longer a statutory prolongation thereof, in respect of which an employee could grieve under paragraph 91(1)(a). These rules have been further refined in *Smith, M.* (Adjudication file 166-2-847), where it was held by Adjudicator Meyer that a complaint arising after expiration, and processed as far as the second level of the grievance procedure within the section 51 period, could be referred and adjudicated upon under sections 91 and 96. Where, however, the matter complained of occurred during the section 51 period but no step was taken to present a grievance until after the section 51 period ceased to apply, the Chief Adjudicator held that the grievance was not adjudicable: no issue had been raised between the parties when the prolongation expired. He emphasized the distinctions between the statutory right to grieve at all times under section 90, the act of presenting a grievance under the same section, and the right to refer it to adjudication thereafter under section 91 (*Létourneau*, Adjudication file 166-2-859).

102. A second issue had been raised in *Létourneau* by the bargaining agent. Reference was made to judicial opinions expressed in *Nelsons Laundries Ltd. v. Manning*, (1965) 51 D.L.R. (2d) 544, *re Prince Rupert Fishermen's Co-operative Association et al.* (1967) 67 C.L.L.C. 14,079 and *Paschkes v. L'Imprimerie Limitée* (1957) R.L. 449, to the effect that when a collective agreement expires its terms and conditions become embodied in contracts of service between the employer and individual employees. A contrary view has since been taken by several judges in Ontario. The Chief Adjudicator commented that whatever the position may be in the private sector, the law of contract, or that part thereof known as the law of "master and servant," has very limited application in relations between the Crown and its employees: in the absence of a collective agreement made under the Public Service Staff Relations Act, terms and conditions of employment are governed by legislation rather than the common law.

103. An employee has no status to go to adjudication under paragraph 91(1)(a) of the Act if the obligation alleged is essentially due to the bargaining agent rather than to any single employee. Such obligations should be enforced under section 98 rather than section 91. In *Morabito* (Adjudication file 166-2-771) an employee complained that the employer, contrary to agreement, had failed to consult his union on changes in certain hiring practices; in *Smith, M.* (Adjudication file 166-2-847) the complaint was that the employer had not consulted the bargaining agent on new work methods. In both cases, Adjudicator Meyer held the grievances (whatever their merits) to be non-adjudicable under paragraph 91(1)(a), being the concern of the union rather than any individual. On the other hand, in *Filby* (Adjudication file 166-2-963) the alleged violation was the employer's refusal to fill a vacant



## QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES SENTENCES ARBITRALES

### QUESTION DE STATUT ET DE COMPÉTENCE

101. Des problèmes difficiles surgissent lorsqu'un renvoi parvient à l'arbitrage après la date d'expiration de la convention sur laquelle il se fonde et avant la signature d'une nouvelle convention. Comme l'explique le paragraphe 97 du *Cinquième rapport annuel*, il a été soutenu dans l'affaire *Pyper et autres* (dossier d'arbitrage 166-2-239) qu'un grief survenant avant l'expiration de la convention peut être renvoyé à l'arbitrage après cette date, en raison de l'article 51 de la Loi qui dispose qu'une condition d'emploi convenue doit rester en vigueur, à moins d'entente contraire, jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à sept jours après la réception du rapport d'un bureau de conciliation. Plus récemment, il a été décidé dans les affaires *Holland, W.J.* (dossier d'arbitrage 166-2-439) et *Mackie* (dossier d'arbitrage 166-2-858) qu'un grief postérieur à la période prévue à l'article 51 n'est pas arbitrable, étant donné qu'il n'existe plus de convention collective et que la Loi n'autorise pas la prolongation du délai imparti à un employé pour présenter un grief aux termes de l'alinéa 91 (1)a). Ces règles ont été plus explicitées dans l'affaire *Smith, M.* (dossier d'arbitrage 166-2-847), où l'arbitre Meyer a conclu qu'une plainte présentée après expiration de la convention et instruite jusqu'au deuxième palier de la procédure applicable aux griefs dans le délai prévu à l'article 51, pouvait être soumise à l'arbitrage et faire l'objet d'une sentence arbitrale aux termes des articles 91 et 96. Cependant, l'arbitre en chef a jugé que le grief n'était pas arbitrable lorsque la question qui avait donné lieu à une plainte s'était présentée pendant la période prévue à l'article 51, mais qu'aucune démarche n'avait été entreprise pour formuler un grief avant l'expiration de la période prévue à l'article 51: aucune question n'avait opposé les parties à l'expiration de la prolongation. Il a insisté sur les distinctions qui existent entre le droit statutaire de déposer un grief en tout temps aux termes de l'article 90, le fait de présenter un grief aux termes du même article et le droit de le renvoyer à l'arbitrage par la suite en vertu de l'article 91 (*Létourneau*, dossier d'arbitrage 166-2-859).

102. L'agent négociateur avait soulevé un second point dans l'affaire *Létourneau*. Il se reportait aux opinions judiciaires exprimées dans les affaires *Nelsons Laundries Ltd. c. Manning* (1965) 51 D.L.R. (2d) 544, *affaire Prince Rupert Fishermen's Co-operative Association et al* (1967) 67 C.L.L.C. 14,079 et *Paschkes c. L'Imprimerie Limitée* (1957) R.L. 449, voulant que les conditions d'une convention collective soient, à son expiration, intégrées aux contrats de service conclus entre l'employeur et chacun des employés. Depuis lors plusieurs juges de l'Ontario ont exprimé une opinion contraire. L'arbitre en chef a fait remarquer que, quelle que soit la situation dans le secteur privé, le droit des contrats, ou la partie de celui-ci que l'on nomme principe des rapports de «commettant à préposé», s'applique de façon très limitée dans les relations entre la Couronne et ses employés: à défaut d'une convention collective conclue aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, les conditions d'emploi sont régies par des textes législatifs plutôt que par le droit commun.

103. Un employé n'est pas habilité à avoir recours à l'arbitrage aux termes de l'alinéa 91(1)a) de la Loi si l'obligation alléguée est essentiellement attribuable à l'agent négociateur plutôt qu'à un employé seul. Ces obligations relèvent de l'article 98 plutôt que de l'article 91. Dans l'affaire *Morabito* (dossier d'arbitrage 166-2-771), un employé s'est plaint que l'employeur avait omis, contrairement à la convention, de consulter le syndicat au sujet de changements apportés à certains modes d'embauchage; dans l'affaire *Smith, M.* (dossier d'arbitrage 166-2-847, la plainte portait que l'employeur n'avait pas consulté l'agent négociateur relativement aux nouvelles méthodes de travail. Dans les deux cas, l'arbitre Meyer a jugé que les griefs (fondés ou non) n'étaient pas arbitrables aux termes de l'alinéa 91(1)a), puisqu'ils intéressaient le syndicat et non un employé en particulier. D'un autre

position to which the grievor had a claim by seniority, and Adjudicator Abbott held that he was personally affected to a degree sufficient to give him status under paragraph 91(1)(a).

104. Adjudicators renounce jurisdiction when it becomes apparent that the subject-matter of a grievance referred to adjudication does not fall within paragraph 91(1)(a) of the Act: i.e. it does not relate to the interpretation or application of a collective agreement. For example, a reference complaining that certain employees had been hired without notice of competition appeared on its face to allege a violation of the Public Service Employment Act and not of any collective agreement. The Chief Adjudicator therefore exercised his power under Rule 53 to dismiss the reference without a hearing: *O'Neill* (Adjudication file 166-2-745). However, the mere assertion by the employer that the reference stemmed from a "classification grievance" was not sufficient to oust jurisdiction in *Barratt* (Adjudication file 166-2-913). Since the original grievance on its face alleged violation of a collective agreement, Adjudicator Abbott, after dealing with certain preliminary objections and refusing leave to amend the grievance, directed that a further hearing be held on the merits of the case.

105. Similarly, adjudicators renounce jurisdiction if the employer denies and the employee fails to prove that the action complained of was in fact disciplinary action as defined in paragraph 91(1)(b) of the Act. In a few cases, however, the employee or former employee has succeeded in showing that action ostensibly taken under the Public Service Employment Act was in fact disciplinary. Thus in *Fardella* (Adjudication file 166-2-734) Adjudicator Meyer accepted jurisdiction and dealt with a so-called "rejection on probation" as a disciplinary discharge. His decision on the merits of the case has been upheld by both the Board and the Federal Court of Appeal.

106. The P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure as well as many collective agreements contain provisions fixing periods of time within which grievances must be presented and processed. There is also a time-limit for referring them to adjudication. Such limitations are subject to extension by consent, by waiver or by order of the Board. Many grievances have been rejected as untimely. However, in *Talbot et al.* (Adjudication file 166-2-579) employees complained against violations of a collective agreement which had been repeated from day to day for many months. At adjudication, they were successful, but redress was denied in respect of all those violations which had occurred before the prescribed period of twenty-five working days immediately prior to presentation of the grievances. In *Burrows* (Adjudication file 166-2-677) the Chief Adjudicator held that the employer had caused delay by inviting the employee or her bargaining agent to rely for many weeks on the employer's "informal" complaint procedure, and that this constituted an implied waiver of any objection to timeliness.

## QUESTIONS OF PROCEDURE AND EVIDENCE

107. Ambiguity in a collective agreement was the principal problem posed by *Bratjakin et al.* (Adjudication file 166-2-928-932) in which five medical specialists had grieved against merit pay awards to them and claimed in addition a 7 per cent "economic increase" to which other employees in the medicine group were entitled. Pay provisions affecting specialists were scattered throughout the collective agreement itself, an appendix thereto, explanatory notes added to the appendix and also the Senior Merit Pay Regulations incorporated into the agreement by the effect of the notes. In a preliminary decision, the Chief Adjudicator held that eight extracts from these documents, when read and considered

côté, la violation alléguée dans l'affaire *Filby* (dossier d'arbitrage 166-2-963) était le refus de l'employeur de remplir un poste vacant auquel l'employé s'estimant lésé avait droit en vertu de son ancienneté et l'arbitre Abbott a jugé que ce dernier était concerné au point d'avoir le statut requis selon l'alinéa 91(1)a).

104. Les arbitres ne se reconnaissent pas compétents lorsqu'il est manifeste que l'objet d'un grief renvoyé à l'arbitrage n'entre pas dans le cadre de l'alinéa 91(1)a) de la Loi, c'est-à-dire qu'il ne se rapporte pas à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective. Par exemple, une plainte soumise à l'arbitrage et portant que certains employés avaient été embauchés sans avis de concours semblait alléguer qu'il y avait eu une violation de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et non pas d'une convention collective. L'arbitre en chef a donc exercé son pouvoir aux termes de la règle 53 et rejeté le renvoi sans audition: affaire *O'Neill* (dossier d'arbitrage 166-2-745). Cependant, la simple allégation de l'employeur que le renvoi était issu d'un «grief concernant le classement» ne suffisait pas à soustraire l'affaire *Barratt* (dossier d'arbitrage 166-2-913) à la compétence de l'arbitre. Puisque le premier grief alléguait apparemment qu'il y avait eu une violation d'une convention collective, l'arbitre Abbott, après avoir tranché certaines exceptions préliminaires et refusé l'autorisation de modifier le grief, a ordonné une nouvelle instruction sur le fond de l'affaire.

105. De même, les arbitres ne se reconnaissent pas compétents lorsque l'employeur nie et l'employé ne peut prouver que la mesure faisant l'objet d'une plainte constituait en fait une mesure disciplinaire au sens de l'alinéa 91(1)b) de la Loi. Il est arrivé quelquefois, cependant, à l'employé ou à l'ancien employé de réussir à démontrer que la mesure prise ostensiblement aux termes de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique constituait en fait une mesure disciplinaire. Ainsi, dans l'affaire *Fardella* (dossier d'arbitrage 166-2-734), l'arbitre Meyer s'est reconnu compétent et a tranché une affaire qualifiée de «renvoi pendant le stage» comme s'il s'agissait d'un congédiement de nature disciplinaire. Sa décision quant au fond de l'affaire a été maintenue à la fois par la Commission et par la Cour d'appel fédérale.

106. Le Règlement et les règles de procédure de la C.R.T.F.P. et de nombreuses conventions collectives contiennent des dispositions fixant les délais impartis pour présenter et instruire les griefs. Il existe également une date limite pour renvoyer ces derniers à l'arbitrage. Ces délais peuvent être prolongés par une autorisation, un désistement ou une ordonnance de la Commission. De nombreux griefs ont été rejetés pour n'avoir pas été présentés dans les délais. Cependant, dans l'affaire *Talbot et autres* (dossier d'arbitrage 166-2-579), les employés se sont plaints de violations d'une convention collective qui s'étaient répétées jour après jour pendant de nombreux mois. L'arbitre a fait droit à leur grief, mais a refusé réparation à l'égard de toutes les violations, survenues avant la période prescrite de vingt-cinq jours ouvrables précédant immédiatement la présentation des griefs. Dans l'affaire *Burrows* (dossier d'arbitrage 166-2-677), l'arbitre en chef a jugé que l'employeur était la cause du retard parce que c'est lui qui avait incité l'employée ou son agent négociateur à compter pendant de nombreuses semaines sur sa méthode non officielle de règlement des plaintes et que cela constituait un désistement tacite relatif à toute exception opposée à la recevabilité.

## QUESTIONS DE PROCÉDURE ET DE PREUVE

107. L'ambiguïté d'une convention collective a été le principal problème posé par l'affaire *Bratjakin et autres* (dossiers d'arbitrage 166-2-928-932) où cinq médecins spécialistes s'étaient plaints de la rémunération selon le mérite qui leur avait été accordée et réclamaient en plus une «augmentation économique» de 7 p. cent à laquelle avaient droit d'autres employés du groupe de la médecine. Les dispositions relatives au traitement des spécialistes



together, gave rise to serious ambiguity and put in doubt the question whether the specialists were entitled to the economic increase as well as their merit pay awards. There being ambiguity, the parties were afforded an opportunity to resort to extrinsic evidence at a subsequent hearing with a view to establishing their true intent when making the agreement.

108. The scope of admissible extrinsic evidence was also considered in *Bratjakin*. After a second hearing, the Chief Adjudicator issued a direction holding that in the present state of the law of evidence, letters written by one party to the other some months after signing an agreement are not admissible as evidence to assist in resolving an ambiguity therein. That rule had been strongly stated by the House of Lords in *L. Schuler A.G. v. Wickman Machine Tool Sales Ltd.* (1973) 2 All E.R. 39 (H.L.), reversing judgments in the court below (1972) 2 All E.R. 1173 (C.A.). The Chief Adjudicator suggested, however, that eventually the contrary view clearly expressed in the Court of Appeal by Lord Denning, M.R., may prevail, if not generally then perhaps in construing collective agreements, where continuing relations between the parties create special characteristics. On the other hand, consistent with many precedents, the Chief Adjudicator admitted into evidence documents and testimony relating to the circumstances which led to the making of their agreement by the parties.

109. The admissibility into evidence of a grievor's disciplinary record was discussed in *Talpa* (Adjudication file 166-2-1167). Adjudicator Weatherill ruled that evidence of circumstances giving rise to discipline on a former occasion is not admissible if tendered by either party: the record of an earlier offence is conclusive unless successfully contested at the time. A disciplinary record is not admissible, however, if the employer fails to show that the "culminating incident" was just cause for disciplinary action: a rule recognized by Adjudicator Norman in *Shanks* (Adjudication file 166-2-619) and *Vogel* (Adjudication file 166-2-1473).

110. In *Barratt* (Adjudication file 166-2-913) Adjudicator Abbott reiterated the principle laid down in *Strahl* (Adjudication file 166-2-97) and *Presley* (Adjudication file 166-2-442) that the grievor at the adjudication level may not amend his grievance so as to change its basic nature and raise issues not previously assessed by the employer. Thus where the employee had grieved that he was performing the duties of a position which he asserted should exist, and at an adjudication hearing requested leave to amend by alleging that he had been performing the duties of a position which already existed, it was held in a preliminary decision that the amendment could not be allowed because it would alter the substance of the original grievance.

## DISCIPLINARY ACTION

111. "Conflict of interest" is the issue in certain disciplinary cases. In *Atkins* (Adjudication file 166-2-889) the grievor had been suspended indefinitely and told he would be discharged unless he divested himself of interests in a private company incorporated by himself and other employees under his supervision to supply goods and services to the shipping industry. In the public service he was a Regional Superintendent of Nautical Services with significant regulatory and enforcement responsibilities under the Canada Shipping Act. Upholding the suspension, the Chief Adjudicator emphasized that there was no need to prove "actual" conflict of interest; potential or apparent conflict must be scrupulously avoided, even by an individual of recognized integrity. It was held that the



se trouvaient éparpillées dans toute la convention collective, dans un appendice à cette dernière, dans des notes explicatives ajoutées à l'appendice ainsi que dans le Règlement sur la rémunération selon le mérite des fonctionnaires supérieurs, incorporé à la convention par les notes explicatives. Dans une décision préliminaire, l'arbitre en chef a jugé que huit extraits de ces documents, lus et étudiés dans un même contexte, étaient très ambigus et il s'est demandé si les spécialistes avaient droit à l'augmentation économique ainsi qu'à une prime fondée sur le mérite. Ayant constaté cette ambiguïté, l'arbitre a permis aux parties de recourir à des preuves extrinsèques lors d'une instruction subséquente afin de préciser quelle était leur intention réelle au moment de la signature de la convention.

108. La mesure dans laquelle les preuves extrinsèques sont recevables a également été examinée au cours de l'affaire *Bratjakin*. Après une deuxième instruction, l'arbitre en chef a émis une directive dans laquelle il jugeait que la loi sur la preuve étant ce qu'elle est, des lettres écrites par une partie à une autre quelques mois après la signature d'une convention ne sont pas recevables à titre de preuves aidant à résoudre l'ambiguïté de cette convention. Cette règle fut bien énoncée par la Chambre des Lords au cours de l'affaire *L. Schuler A.G. c. Wickman Machine Tool Sales Ltd.* (1973) 2 ALL E.R. 39 (H.L.) où ont été renversés les jugements prononcés par le tribunal inférieur (1972) 2 ALL E.R. 1173 (C.A.) L'arbitre en chef a laissé entendre, cependant, qu'éventuellement l'opinion contraire exprimée sans équivoque en cour d'appel par Lord Denning, M.R., pourrait prévaloir, sinon en général, du moins dans l'interprétation des conventions collectives, dans le cas où certains rapports permanents entre les parties créent des aspects particuliers. D'un autre côté, s'appuyant sur de nombreux précédents, l'arbitre en chef a admis en preuve des documents et des témoignages relatifs aux circonstances qui ont conduit à la conclusion de la convention par les parties.

109. L'admissibilité comme preuve du dossier des sanctions disciplinaires d'un employé s'estimant lésé a été débattue dans l'affaire *Talpa* (dossier d'arbitrage 166-2-1167). L'arbitre Weatherill a décidé qu'une preuve relative aux circonstances qui avaient donné lieu à une sanction disciplinaire dans le passé n'est pas recevable si elle est soumise par l'une ou l'autre partie: un délit passé consigné est concluant à moins d'avoir été contesté avec succès à l'époque; un dossier disciplinaire n'est pas recevable, cependant, si l'employeur ne parvient pas à démontrer que l'«incident déterminant» justifiait une mesure disciplinaire: règle entérinée par l'arbitre Norman dans les affaires *Shanks* (dossier d'arbitrage 166-2-619) et *Vogel* (dossier d'arbitrage 166-2-1473).

110. L'arbitre Abbott a repris dans l'affaire *Barratt* (dossier d'arbitrage 166-2-913) le principe énoncé dans les affaires *Strahl* (dossier d'arbitrage 166-2-97) et *Presley* (dossier d'arbitrage 166-2-442), voulant que l'employé s'estimant lésé ne puisse modifier son grief au niveau de l'arbitrage de manière à en changer la nature et à soulever des questions qui n'ont pas été examinées auparavant par l'employeur. Ainsi, l'employé affirmait dans un grief qu'il accomplissait les fonctions d'un poste qu'il estimait devoir exister et, lors d'une instruction devant l'arbitre, il a demandé la permission de modifier le grief et d'alléguer qu'il avait accompli les fonctions d'un poste déjà existant; l'arbitre a jugé dans une décision préliminaire qu'il était impossible d'autoriser la modification parce qu'elle transformerait la nature du grief initial.

## MESURES DISCIPLINAIRES

111. Un «conflit d'intérêts» est au coeur de certaines affaires de nature disciplinaire. Dans l'affaire *Atkins* (dossier d'arbitrage 166-2-889), l'employeur avait suspendu l'employé s'estimant lésé pour une période indéterminée et dit qu'il le congédierait s'il ne renonçait pas à ses intérêts dans une société privée constituée par lui et d'autres employés sous son autorité pour fournir des biens et services à l'industrie du transport maritime. Il occupait

grievor had shown “extremely bad judgment and a highly irresponsible attitude” in refusing to admit the incompatibility of his two roles. Commenting on the grievor’s statement that he had recently transferred the business to his wife, the Chief Adjudicator said: “the public is entitled to expect that the work of a public servant be untainted by conflict of interest of any kind, whether his private interests are pursued in his own name or in the name of a member of his immediate family.”

112. A high-ranking employee received a five-day suspension because he had given a contract for part-time emergency service in the name of a person other than the public servant who actually did the work. Section 63A of the Terms and Conditions of Employment Regulations (with which the grievor was not familiar) prohibits payment to a public servant for assisting another department unless authorized to do so by his own deputy minister. The scheme used had been authorized by the grievor’s immediate superior. Adjudicator Abbott said that he ought to have known the scheme was deceptive and inherently improper, but that in such circumstances a suspension was not justified. Since the employer had suffered no loss, the grievor had gained no benefit and his motives were blameless, the appropriate disciplinary action was held to be a “privately administered and unrecorded caution.” The grievor’s superior had declined to testify and the Adjudicator commented on gaps in evidence due to lack of authority to subpoena a witness: *Jacmain* (Adjudication file 166-2-1002).

113. The Canadian Bill of Rights was repeatedly cited in *Fardella* (Adjudication file 166-2-734). The grievor had been a child care worker in a residence for Indian students acquired by the Government from a religious order. An Anglican priest continued to be its administrator. When the grievor (while still a probationer) refused to conduct boys in his charge to chapel services as required by his superior, he was rejected as an unsatisfactory employee. Adjudicator Meyer accepted jurisdiction, holding the termination to be in fact disciplinary. He held, however, that there was no evidence of objection to chapel attendance by either students or their parents, that there had been no denial of students’ right to exercise a free choice, and that the grievor’s own right to religious freedom had not been violated, since he was not obliged to remain at chapel himself. The Adjudicator directed reinstatement (without pay) on condition that the grievor undertake to comply with similar orders, which he declined to do. The decision was unsuccessfully challenged by the grievor’s bargaining agent and the Canadian Civil Liberties Association before the Board and also before the Federal Court of Appeal.

114. The principle that the onus rests on the employer to prove just cause for disciplinary action was illustrated in *Smith, W.T.* (Adjudication file 166-2-724) where the grievor had received a suspension for assaulting his superior. At the hearing there was a conflict in sworn testimony, which the Adjudicator could not resolve, finding the witnesses to be “equally

dans la Fonction publique un poste de surintendant régional des services nautiques et assumait d'importantes responsabilités de réglementation et d'exécution aux termes de la Loi sur la marine marchande du Canada. L'arbitre en chef a maintenu la suspension, insistant sur le fait qu'il n'était nullement nécessaire de prouver l'existence d'un «réel» conflit d'intérêts; une personne, même d'intégrité reconnue, doit éviter scrupuleusement tout conflit d'intérêts possible ou apparent. Il a été déclaré que l'employé avait fait preuve «d'un très mauvais jugement et d'une attitude hautement irresponsable» en refusant de reconnaître l'incompatibilité de ses deux rôles. Au sujet de la déclaration de l'employé selon laquelle il avait récemment transféré la société au nom de sa femme, l'arbitre en chef a dit que «le public a le droit de s'attendre à ce que le travail d'un fonctionnaire ne soit pas influencé par un conflit d'intérêts quelconque, que ses intérêts privés soient poursuivis en son propre nom ou au nom d'un membre de sa famille immédiate».

112. Un employé de rang élevé s'est vu imposer une suspension de cinq jours parce qu'il avait confié sous contrat un service d'urgence à temps partiel au nom d'une personne autre que le fonctionnaire qui avait effectivement fait le travail. L'article 63A du Règlement sur les conditions d'emploi (inconnu de l'employé) interdit tout paiement, en sus de sa rémunération, à un fonctionnaire qui aide un autre ministère, sauf si cet employé a l'autorisation de son propre sous-ministre. Le stratagème avait été autorisé par le supérieur immédiat de l'employé s'estimant lésé. L'arbitre Abbott a dit qu'il aurait dû savoir que le stratagème était trompeur et répréhensible, mais qu'en pareilles circonstances une suspension ne se justifiait pas. Puisque l'employeur n'avait essuyé aucune perte, que l'employé s'estimant lésé ne réalisait aucun gain et que ses motifs étaient irréfutables, l'arbitre a cru bon d'ordonner en guise de peine qu'il lui soit donné un «avertissement personnel non versé à son dossier». Le supérieur de l'employé s'estimant lésé avait refusé de témoigner et l'arbitre a avoué que l'insuffisance de la preuve était attribuable au manque de compétence pour citer un témoin à comparaître: *Jacmain* (dossier d'arbitrage 166-2-1002).

113. La Déclaration canadienne des droits de l'homme a été citée à maintes reprises au cours de l'affaire *Fardella* (dossier d'arbitrage 166-2-734). L'employé s'estimant lésé avait occupé le poste de préposé au soin des enfants dans un pensionnat pour enfants indiens que le Gouvernement avait obtenu d'une communauté religieuse. Un prêtre anglican continuait à exercer les fonctions d'administrateur de cet établissement. Lorsque l'employé s'estimant lésé (encore en stage) a refusé de conduire aux services religieux, sur l'ordre de son supérieur, les garçons dont il avait la charge, il a été congédié comme employé peu satisfaisant. L'arbitre Meyer s'est reconnu compétent et a de fait qualifié la cessation d'emploi de disciplinaire. Il a soutenu, cependant, que rien ne prouvait que les étudiants ou leurs parents s'étaient opposés à cette pratique et qu'il n'y avait eu aucun déni du droit des étudiants d'exercer librement leur choix et aucune violation du droit à la liberté religieuse de l'employé s'estimant lésé, puisqu'il n'était pas obligé de rester lui-même à la chapelle. L'arbitre a ordonné la réintégration (sans rémunération) de l'employé s'estimant lésé à la condition que ce dernier exécute à l'avenir des ordres semblables, mais l'employé a refusé. L'agent négociateur de l'employé s'estimant lésé et l'Association canadienne des libertés civiles se sont opposés sans succès à la décision, devant la Commission et également devant la Cour d'appel fédérale.

114. Le principe qui veut que dans les affaires de discipline le fardeau de la preuve incombe à l'employeur a été illustré dans l'affaire *Smith, W.T.* (dossier d'arbitrage 166-2-724) où l'employé s'estimant lésé s'est vu imposer une suspension pour voies de fait contre son supérieur. Lors de l'instruction, l'arbitre n'a pu résoudre les contradictions entre les



credible". He held that the employer had failed to prove the blow constituted assault rather than self-defence, and that the suspension should be annulled.

115. Whether employees have an obligation to work overtime when required has long been a controversial issue, perhaps because in many agreements the question is not clearly answered. Five meteorological technicians grieved against one-day suspensions for having refused (on various prettexts) to work overtime in an emergency. Adjudicator Meyer found on the facts that no excuse given at the time was adequate, but that two grievors actually had legitimate reasons for refusing, and their penalties were reduced to reprimands. The suspensions of three other grievors were upheld. The Adjudicator said that what constitutes sufficient reason for refusal is a question of fact in each case, and he expressed the following opinion: "There is a duty to perform overtime where this is ordered by the employer and where there is no legitimate reason for refusing . . . The employer is obliged to take every reasonable precaution to behave fairly and to allocate overtime equitably. The employer must also take into consideration all reasonable excuses and must use its best endeavours to avoid interfering with an employee's free time and obligations . . . Having said all this, it is still management's right to order overtime when it sees no other way out. As to the employee . . . his duty is to accept overtime except where there are compelling personal reasons for refusing to do so, and when he must refuse . . . he has a duty to give all of his reasons immediately to the employer, who may thereupon modify his order . . ." (*Burridge et al.*, Adjudication files 166-2-687-691).

116. Among the most difficult disciplinary cases are those in which employees have been acquitted on criminal charges. In *Dean, L.* (Adjudication file 166-2-671) a letter carrier had retained in his possession three undeliverable envelopes containing colour film, which he did not open. Prior to adjudication a jury acquitted him of theft. The Adjudicator, however, found him guilty of misconduct as a public servant, pointing out that the outcome of a criminal proceeding creates no presumption of guilt or innocence at adjudication. It was also noted that the Crown at a criminal trial must prove guilt "beyond a reasonable doubt"; on the other hand an adjudication may be decided on "the balance of probabilities". Taking into account all the circumstances, the discharge of the employee was reduced to a suspension of approximately one year.

117. Similarly, in *Healy* (Adjudication file 166-2-749) a different Adjudicator arrived at the same result, reducing a discharge to suspension for one year where he found the employee guilty of serious misconduct, although he had won acquittal in a criminal court. The reinstatement after a long-term suspension was held to be appropriate in view of the employee's good record and his probable rehabilitation.

118. For sleeping while on duty and three other offences, a penitentiary guard was discharged. At adjudication only two of the offences were proved and the discharge was reduced to a suspension for nine months (*MacLean*, Adjudication file 166-2-757). Another employee was discharged for assaulting his supervisor while the latter was under the influence of alcohol. Mitigating circumstances included an atmosphere of office hilarity and "horse-play" immediately prior to Christmas, and this discharge was also reduced to a



dépositions faites sous serment, et a estimé que les témoins étaient «également dignes de foi». Il a soutenu que l'employeur n'avait pas suffisamment établi que le coup porté constituait des voies de fait plutôt qu'une légitime défense, et que la suspension devait être annulée.

115. L'obligation des employés de faire des heures supplémentaires a toujours été une question fort controversée, peut-être parce que de nombreuses conventions ne donnent aucun éclaircissement à cet égard. Les griefs de cinq techniciens de la météorologie découlaient du fait que les employés avaient été suspendus pour une journée après avoir refusé (sous divers prétextes) de faire des heures supplémentaires dans un cas d'urgence. L'arbitre Meyer, s'appuyant sur les faits, a estimé que les excuses fournies dans le temps n'étaient pas suffisantes, mais que deux des employés s'estimaient lésés avaient de fait des raisons légitimes de refuser et a réduit en conséquence leurs sanctions à des réprimandes. Il a approuvé la suspension des trois autres employés. L'arbitre a dit que pour déterminer la légitimité des refus il fallait examiner les faits dans chaque cas et a exprimé l'opinion suivante: «Il est du devoir de l'employé d'accomplir des heures supplémentaires sur l'ordre de l'employeur lorsqu'il n'y a aucune raison légitime de refuser de faire ces heures supplémentaires. . . L'employeur est tenu de prendre toutes les précautions raisonnables pour agir avec justice et répartir équitablement les heures supplémentaires. L'employeur doit aussi tenir compte de toutes les excuses raisonnables qui lui sont fournies et faire tout son possible pour éviter de déranger les loisirs et l'accomplissement des obligations de l'employé . . .Ceci dit, il reste que la direction a le droit d'ordonner de faire des heures supplémentaires lorsqu'il n'y a aucune autre façon de procéder. Quant à l'employé, . . .il est tenu de consentir à faire les heures supplémentaires, sauf s'il a de bonnes raisons personnelles pour refuser de le faire, et lorsqu'il refuse d'obtempérer à un tel ordre, . . .il est tenu de donner toutes ses raisons immédiatement à l'employeur qui peut par la suite modifier son ordre . . .» (*Barridge et autres*, dossiers d'arbitrage 166-2-687-691).

116. Les affaires de discipline, où des employés inculpés d'actes criminels ont été acquittés, sont parmi les plus difficiles à régler. Dans l'affaire *Dean, L.* (dossier d'arbitrage 166-2-671), un facteur avait gardé en sa possession trois enveloppes non distribuables (contenant un film en couleur) qu'il n'avait pas ouvertes. Avant le renvoi à l'arbitrage, un jury l'avait acquitté à la suite d'une accusation de vol. L'arbitre, cependant, l'a déclaré coupable d'un écart de conduite en tant que fonctionnaire, et a souligné qu'une sentence prononcée au criminel ne constitue pas une présomption de culpabilité ou d'innocence à l'arbitrage. Il a également signalé que dans un procès criminel la Couronne doit prouver la culpabilité de l'accusé «avec quasi-certitude»; par contre, un arbitre peut trancher un renvoi en se fondant sur «les probabilités». Considérant toutes les circonstances, il a ramené le congédiement de l'employé à une suspension d'environ un an.

117. De même, dans l'affaire *Healy* (dossier d'arbitrage 166-2-749), un autre arbitre est parvenu à la même conclusion, réduisant le renvoi d'un employé à une suspension d'un an après l'avoir trouvé coupable d'un écart sérieux de conduite, malgré son acquittement en cour criminelle. Il a estimé juste de réintégrer l'employé dans ses fonctions, après une suspension de longue durée, en raison du bon dossier de l'employé et de sa réhabilitation probable.

118. Le gardien d'un pénitencier a été congédié pour avoir dormi au travail et commis trois autres infractions. Lors du renvoi à l'arbitrage, deux de ces infractions seulement ont été prouvées et le congédiement a été réduit à une suspension de neuf mois (*MacLean*, dossier d'arbitrage 166-2-757). Un autre employé a été congédié pour avoir commis des voies de fait

nine-month suspension (*Fortier*, Adjudication file 166-2-876). During the year, two other terminations were upheld and one grievance against discharge was withdrawn.

## INTERPRETATION AND APPLICATION OF AGREEMENTS

119. The classification of a position is the prerogative of Treasury Board under the Financial Administration Act. On the other hand, the personal classification of a public servant is the exclusive responsibility of the Public Service Commission under the Public Service Employment Act. The importance of the distinction between the two was underlined in *Morency* (Adjudication file 166-2-697). The grievor had been classified by the Commission as having the qualifications of a CR 5, had been appointed to a CR 5 position and had held it for almost five years. During that period, however, the work changed and the position was reclassified CR 4. After the conclusion of a new collective agreement, the grievor learned he would be “red-circled”, i.e. paid at a “holding rate”, and would not receive any negotiated increase until such time as the CR 4 rate overtook the rate he had been receiving as a CR 5. The grievor complained that the effect would be to demote him from the CR 5 to the CR 4 level, contrary to law and contrary to the pay provisions of the new agreement: he claimed continuing entitlement to the CR 5 rate, including the negotiated increase. Adjudicator Abbott held that the Conversion and Post-Conversion Pay Regulations (relied on by the employer) were in conflict with an express provision of the new agreement, and that the latter must prevail. Applying its language and emphasizing the difference in law between the position classification and the personal classification, the Adjudicator upheld the grievance. This decision was later confirmed on a reference to the Board under section 23 of the Act.

120. In *Lachance* (Adjudication file 166-2-789) the grievors claimed “acting pay”. Although the evidence established that the grievors, classified CR 3, did in fact perform the same duties as certain others classified CR 4, the grievances failed. It was found that supervision was among the duties of a CR 4 – a duty the grievors were not called on to exercise. Adjudicator Weatherill noted that on the facts before him it was not a case of CR 3 employees doing CR 4 work but rather that of certain CR 4 employees doing CR 3 work from time to time.

121. In *Morris* (Adjudication file 166-2-761), the grievor acted for some weeks as an HP 4 and received acting pay at that level. During part of the period he worked the scheduled hours of the HP 4 he replaced rather than his own scheduled hours as an HP 2. He claimed overtime, on the ground that under the applicable agreement he had worked “outside of his scheduled hours of work”. Adjudicator DesCôteaux held that he did not automatically absorb the schedule of the person he replaced, and the mere fact that the grievor’s superior told him to work the HP 4’s hours failed to create a new schedule for him, there being numerous decisions that a schedule must be in writing. On finding that nothing in the agreement barred rights to both overtime and acting pay, each benefit having its own

sur la personne de son surveillant pendant que ce dernier était sous l'effet de l'alcool. L'hilarité et le climat de badineries grossières qui avaient prévalu immédiatement avant Noël constituaient des circonstances atténuantes: le congédiement a également été réduit à une suspension de neuf mois (*Fortier*, dossier d'arbitrage 166-2-876). Au cours de l'année, les arbitres ont admis deux autres cessations d'emploi et un grief relatif à un congédiement a été retiré.

## INTERPRÉTATION ET APPLICATION DES CONVENTIONS

119. Le classement d'un poste est une prérogative du Conseil du trésor, aux termes de la Loi sur l'administration financière. D'autre part, le classement d'un fonctionnaire relève exclusivement de la Commission de la Fonction publique, aux termes de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. L'importance de cette distinction a été soulignée dans l'affaire *Morency* (dossier d'arbitrage 166-2-697). L'employé s'estimant lésé avait été classé CR-5, selon sa compétence, par la Commission et nommé à un poste CR-5 qu'il avait occupé presque cinq ans. Au cours de cette période, cependant, la nature du travail a changé et le poste, reclassé, a été baissé à CR-4. Après la signature d'une nouvelle convention collective, l'employé s'estimant lésé apprenait que son salaire serait «bloqué», c'est-à-dire qu'il serait payé à un «taux de retenue» et qu'il ne recevrait aucune augmentation négociée avant que le taux de CR-4 ne rattrape le taux qu'il recevait à titre de CR-5. L'employé s'estimant lésé s'est plaint que cela aurait pour effet de le déclasser en le faisant passer du niveau de CR-5 à celui de CR-4, contrairement à la loi et aux dispositions sur la rémunération de la nouvelle convention; il prétendait avoir toujours droit au taux de rémunération de la classe CR-5, y compris l'augmentation négociée. L'arbitre Abbott a soutenu que le Règlement sur la rémunération lors de la transposition et subséquente à la transposition (sur lequel s'appuyait l'employeur) contrariait une disposition expresse de la nouvelle convention, et que c'était cette dernière qui devait prévaloir. Appliquant les termes de cette dernière et insistant sur la différence qui existe en droit entre le classement du poste et celui de la personne, l'arbitre a fait droit au grief. Cette décision a été confirmée par la suite lors d'un renvoi à la Commission aux termes de l'article 23 de la Loi.

120. Dans l'affaire *Lachance* (dossier d'arbitrage 166-2-789), les employés s'estimant lésés réclamaient une «rémunération provisoire». Les griefs ont été rejetés bien que la preuve ait établi que les employés, classés au niveau CR-3, accomplissaient vraiment les mêmes fonctions que certains autres classés au niveau CR-4. L'arbitre a constaté que la supervision constituait l'une des fonctions d'un CR-4, fonction que les employés s'estimant lésés n'étaient pas appelés à exercer. L'arbitre Weatherill a signalé que les faits l'amenaient à conclure non pas que certains employés classés CR-3 exécutaient des fonctions du niveau CR-4, mais plutôt que certains employés classés CR-4 accomplissaient à l'occasion le travail d'employés du niveau CR-3.

121. Dans l'affaire *Morris* (dossier d'arbitrage 166-2-761), l'employé s'estimant lésé avait occupé pendant quelques semaines un poste classé HP-4 et touché la rémunération provisoire propre à ce niveau. Pendant une partie de cette période, il avait suivi l'horaire de l'employé HP-4 qu'il remplaçait plutôt que son propre horaire à titre de HP-2. Il réclamaient la prime des heures supplémentaires prétextant qu'en vertu de la convention pertinente il avait travaillé «en dehors de ses heures normales de travail». L'arbitre DesCôteaux a soutenu que l'employé n'était pas automatiquement tenu de suivre l'horaire de la personne qu'il remplaçait, que le simple fait que son supérieur lui ait dit de suivre l'horaire d'un HP-4 ne suffisait pas pour établir à son égard un nouvel horaire de travail et qu'en outre de nombreuses décisions confirmaient le principe qu'un horaire devait être écrit. Estimant qu'aucune disposition de la convention ne le privait de la prime des heures supplémentaires et de la rémunération provisoire, chaque avantage ayant sa propre raison d'être, l'arbitre a donc conclu que l'employé avait droit à la rémunération des heures supplémentaires qu'il



rationale, the Adjudicator held the employee entitled to overtime pay at the HP 4 level for each day on which his actual hours of work fell outside his own schedule as an HP 2.

122. Two principles have been recognized in collective agreements: that it is for management to determine schedules (subject to agreed limitations on daily and weekly hours of work) and that on the other hand employees are entitled to receive in advance written notice of the times during which they must be on duty. Many adjudication cases have involved the complex scheduling requirements of agreements. In *Lamarre* (Adjudication file 166-2-853) a schedule posted in advance as required gave notice that an employee was to enjoy his two days of rest on Monday and Tuesday of a certain week. In fact, however, on being required to attend a course from Monday to Friday of that week, he was told to take the preceding Saturday and Sunday off, and did so. By his grievance he claimed overtime rates for attendance (at the course) on his officially scheduled days of rest, Monday and Tuesday. It was held that the employer had been at fault in failing to schedule clearly the dates of the forthcoming course, but the grievance failed because the employee knew or ought to have known that the course would run from Monday to Friday, as it had in the past, and he would recognize that the two days in question were not to be days of rest. The Adjudicator observed, however, that a less-informed employee might have been able to show that the schedule was so misleading as to entitle him to overtime for days genuinely thought to be scheduled days of rest. The decision was upheld on a reference to the Board under section 23 of the Act.

123. Where a schedule was amended to change a shift worker's day of rest into a working day, but no provision in the collective agreement could be found to support the concept of predictable and secure leisure-time, it was held following the decision in *Crawford* (Board file 168-2-37) that the employee had no guarantee the specific days originally scheduled as days of rest would maintain that character. The grievor's claim for overtime pay accordingly failed (*Maxwell*, Adjudication file 166-2-955).

124. In *McLeod* (Adjudication file 166-2-775) air traffic controllers under the collective agreement could exchange shifts with other equally qualified employees on "48 hours notice to and permission of the Unit Chief". Permission on one occasion was denied the grievor because the employer feared that a generalization of the employee's practice of opting for a particular preferred shift could result in controllers familiarizing themselves with only one rotation. In dismissing the grievance, the adjudicator reasoned that the inclusion of the word "permission" in the clause left some discretion with the employer, although the existence of the clause clearly implied a requirement that it be exercised reasonably, and such had been the case.

125. In *Talbot et al.* (Adjudication file 166-2-579) the applicable agreement required "a specified meal period" to be scheduled "as close to the mid-point of the shift as possible". A footnote to the day schedule of certain immigration officers mentioned meals between 11 and 13.30 hours or "at the discretion of the Shift Supervisor". The Chief Adjudicator held that even if that period were deemed "as close to the mid-point of the shift as possible", the over-riding discretion of the supervisor conflicted with the explicit requirement of a specified meal period, and such an arrangement was not a schedule in the true sense. In addition, it was found as a fact that the grievors were not free to leave their place of duty during meal-breaks. This finding brought the grievors within the ambit of another provision requiring pay to employees not able to leave their work-place for a meal break due to



avait faites à titre d'employé du niveau HP-4 pendant chaque jour où ses heures effectives de travail avaient débordé celles de son propre horaire au niveau HP-2.

122. Deux principes ont été reconnus dans les conventions collectives: d'une part, la direction établit les horaires (sous réserve des limites convenues relatives à la durée quotidienne et hebdomadaire de travail) et, d'autre part, les employés ont droit à un préavis écrit au sujet des heures pendant lesquelles ils doivent assurer le service. Plusieurs affaires d'arbitrage ont porté sur les exigences complexes des conventions en matière d'établissement des horaires. Dans l'affaire *Lamarre* (dossier d'arbitrage 166-2-853), un horaire affiché à l'avance, conformément aux exigences, informait l'employé que les lundi et mardi de telle semaine seraient ses deux jours de repos. En réalité, cependant, à cause d'un cours qu'il devait suivre du lundi au vendredi cette semaine-là, il a été prié de prendre ses congés les samedi et dimanche précédents, ce qu'il a fait. Dans son grief il réclamait la prime des heures supplémentaires pour avoir assisté au cours pendant ses jours de repos officiellement inscrits à l'horaire, les lundi et mardi. L'arbitre a soutenu que l'employeur avait commis la faute d'omettre d'inscrire clairement les dates du prochain cours, mais a rejeté le grief parce que l'employé savait ou aurait dû savoir que le cours se donnerait du lundi au vendredi comme dans le passé et il aurait dû s'apercevoir que les deux jours en question ne devaient pas être des jours de repos. L'arbitre a fait remarquer, cependant, qu'un employé moins bien renseigné aurait pu prouver que l'horaire était déroutant au point d'ouvrir droit à la prime des heures supplémentaires pour des jours véritablement jugés inscrits comme jours de repos. La Commission a ratifié la décision lors d'un renvoi effectué aux termes de l'article 23 de la Loi.

123. Lorsqu'un horaire avait été modifié de façon à changer en jour de travail le jour de repos d'un travailleur par postes, mais qu'aucune disposition de la convention collective ne confirmait la notion de jours de loisir prévisibles et certains, la Commission a conclu, suite à la décision rendue dans l'affaire *Crawford* (dossier de la Commission 168-2-37), que rien n'assurait à l'employé que les jours expressément prévus à l'horaire comme jours de repos, à l'origine, conserveraient ce caractère. La revendication de l'employé à l'égard de la rémunération des heures supplémentaires a donc été rejetée (*Maxwell*, dossier d'arbitrage 166-2-955).

124. Dans l'affaire *McLeod* (dossier d'arbitrage 166-2-775), les contrôleurs de la circulation aérienne pouvaient, en vertu de la convention collective, changer de postes avec d'autres employés de compétence égale moyennant «un préavis de 48 heures donné au chef de service et avec sa permission». L'employé s'estimant lésé s'est vu une fois refuser cette permission parce que l'employeur craignait que la généralisation de cette habitude de choisir un poste préféré pourrait avoir pour résultat que les contrôleurs s'accoutumeraient seulement à un poste. En rejetant le grief, l'arbitre a déduit que l'insertion du mot «permission» dans la disposition laissait un certain pouvoir discrétionnaire à l'employeur, bien que l'existence de la disposition l'obligeât implicitement à l'exercer de façon raisonnable: tel avait été le cas.

125. Dans l'affaire *Talbot et autres* (dossier d'arbitrage 166-2-579), la convention applicable exigeait une période déterminée pour la pause-repas, «aussi rapprochée que possible du milieu de la période de travail». Un renvoi au bas de l'horaire de jour de certains agents d'immigration précisait que les repas de ces derniers étaient fixés entre 11 h et 13 h 30 ou «à la discrétion du superviseur de postes». L'arbitre en chef a soutenu que même si cette période était censée être «aussi rapprochée que possible du milieu de la période de travail», la discrétion primordiale du superviseur entraînait en conflit avec l'exigence explicite d'une pause-repas déterminée et que ces arrangements ne constituaient pas un horaire au sens strict. En outre, l'arbitre a reconnu qu'en fait les employés s'estimant lésés n'étaient pas libres de quitter leur lieu de travail pendant les pauses-repas. Cette constatation faite, les employés s'estimant lésés devenaient assujettis à une autre disposition qui imposait une

“continuous operations”. It was emphasized that “continuous operations” did not mean employees would necessarily work continuously, but they were on duty if obliged to remain and perform duties as required. Accordingly, compensation was awarded in respect of the period of 25 working days prior to presentation of the grievances.

126. A technician employed in biological research claimed 229 hours of overtime pay, accumulated during summer field work in the Arctic. Evidence established a previous informal understanding between the employer and the grievor that for budgetary reasons he would waive overtime claims (except for Saturdays and Sundays) and in consideration would be free to take certain time off in ensuing months. However, after returning to his base near Montréal, he was notified through administrative channels that he would have to comply with all normal leave procedures. Adjudicator Meyer held that the employer, having repudiated the informal understanding reached prior to the field trip, could not successfully resist the grievor’s claim to all the overtime pay to which he was entitled under the applicable collective agreement (*Beck*, Adjudication file 166-2-774).

127. Another case involving long hours of summer work in the Arctic was *Kerbes* (Adjudication file 166-2-748). A wild-life biologist consented to a “stand-by” arrangement on days of rest, when aerial photography would be undertaken if weather permitted. The employer conceded payment for days worked, but not for those when the grievor did not work more than an hour due to bad weather. He was held to be entitled to overtime pay for the time actually worked on days of rest and also the stand-by fee provided for by the applicable agreement. The Adjudicator drew a distinction between the employee being paid in full for regularly scheduled hours although no work is available and the employee placed on stand-by during off-duty hours, such as hours on “days of rest”. The latter is entitled only to the stand-by fee and overtime for any hours actually worked.

128. In *Poulin et al.* (Adjudication file 166-2-706), several employees returned to work in the evening, obeying an order given while they were still at work. Citing a provision in the collective agreement that an employee “called back to work after having completed his scheduled hours of work for the day and having left the employer’s premises” was entitled to a minimum of three hours at time and one-half, the grievors claimed accordingly. Holding that recall clauses of this type were devised to recognize the difference between working immediately after regular hours and being obliged to return from home to the work-place during what would normally be leisure-time, the Chief Adjudicator held it irrelevant that the recall order had been given at work rather than to the home, and upheld the employees’ claims.

129. Sixteen airport firefighters required to be available after normal hours claimed pay at overtime rates, there being no provision for standby pay in their collective agreement. A memorandum issued by the Chief of the Airport Emergency Services had indicated they were to remain within reach of telephones at home for three hours following their shifts. Adjudicator Abbott found that a reasonable man on reading the memorandum would consider himself obliged to await a call, and that if such a result had not been intended by the Chief, the onus was on him to clarify his intention. The Adjudicator held that in the

rémunération à l'égard des employés incapables de quitter leur lieu de travail pendant une pause-repas en raison de la nature continue du service. L'arbitre a insisté sur le fait que «service continu» ne signifiait pas que les employés devaient nécessairement travailler de façon continue, mais qu'ils étaient de service lorsqu'ils étaient obligés de demeurer sur place et d'accomplir au besoin certaines fonctions. En conséquence, une rémunération a été accordée à l'égard de la période de 25 jours ouvrables qui a précédé la présentation des griefs.

126. Un technicien employé en recherches biologique avait réclamé le paiement de 229 heures supplémentaires, accumulées au cours d'un travail exécuté, pendant l'été, dans l'Arctique. La preuve a démontré qu'une entente officieuse intervenue entre l'employeur et l'employé s'estimant lésé prévoyait que, pour des raisons d'ordre budgétaire, l'employé renoncerait à réclamer la prime des heures supplémentaires (sauf à l'égard des samedis et dimanches) et aurait le droit en retour de prendre certains jours de congé pendant les mois suivants. Cependant, après son retour à son lieu habituel de travail près de Montréal, il avait appris par voie administrative qu'il aurait à se plier aux formalités d'usage en matière de congé. L'arbitre Meyer a soutenu que l'employeur, après avoir répudié l'entente officieuse intervenue avant l'expédition, ne pouvait pas écarter la réclamation de l'employé s'estimant lésé qui avait droit au paiement de toutes ses heures supplémentaires aux termes de la convention collective applicable (*Beck*, dossier d'arbitrage 166-2-774).

127. Une autre affaire, *Kerbes* (dossier d'arbitrage 166-2-748) avait trait aussi à de longues heures de travail effectuées dans l'Arctique durant les mois d'été. Un biologiste de la faune avait convenu d'être en situation d'attente commandée pendant ses jours de repos, lorsque des photographies aériennes seraient prises, si la température le permettait. L'employeur avait rémunéré les jours de travail, mais non pas ceux où, en raison du mauvais temps, l'employé s'estimant lésé n'avait pas travaillé plus d'une heure. L'arbitre a jugé qu'il avait droit à la rémunération des heures supplémentaires à l'égard des heures au cours desquelles il avait effectivement travaillé pendant les jours de repos et également à la prime d'attente commandée prévue aux termes de la convention applicable. L'arbitre a établi une distinction entre l'employé payé en entier à l'égard d'heures normales de travail malgré le manque de travail et l'employé en situation d'attente pendant les heures où il n'est pas de service, comme, par exemple, celles des «jours de repos». Ce dernier n'a droit qu'à l'indemnité d'attente commandée et qu'à la rémunération des heures supplémentaires qu'il a effectivement faites.

128. Dans l'affaire *Poulin et autres* (dossier d'arbitrage 166-2-706), plusieurs employés sont retournés au travail dans la soirée, exécutant ainsi un ordre reçu pendant qu'ils étaient encore au travail. Forts d'une disposition de la convention collective voulant que tout employé «rappelé au travail après avoir effectué ses heures de travail prévues par l'horaire de la journée et avoir quitté les locaux de l'employeur» ait droit à un minimum de trois heures rémunérés au taux normal majoré de moitié, les employés s'estimant lésés ont produit des réclamations en conséquence. Soutenant que les dispositions de ce genre étaient destinées à reconnaître la différence qui existe entre le fait de travailler immédiatement après les heures normales de travail et celui d'être obligé de revenir de son domicile à son lieu habituel de travail pendant ce qui serait normalement considéré comme des heures de loisir, l'arbitre en chef a jugé sans conséquence le fait que l'ordre de rappel avait été donné au travail plutôt qu'à domicile et a fait droit aux réclamations des employés.

129. Seize pompiers d'aéroport, tenus d'être disponibles après les heures régulières de travail, réclamaient une rémunération au taux des heures supplémentaires, étant donné que leur convention collective ne contenait aucune disposition relative à l'indemnité d'attente commandée. Une note émise par le chef des services d'urgence de l'aéroport avait indiqué qu'ils devaient demeurer en attente commandée à la maison pendant trois heures après leurs postes respectifs. L'arbitre Abbott a soutenu qu'à la lecture de la note de service un homme



absence of a stand-by provision in the agreement, the employee must be deemed “at work” and paid accordingly (*Larade*, Adjudication file 166-2-887).

## REFERENCES UNDER SECTION 98 OF THE ACT

130. Most cases arising under section 98 have involved obligations to “consult” with bargaining agents. For example, in *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board* (Adjudication file 169-2-30) the bargaining agent sought a “declaratory judgment” that the employer had failed to observe such an obligation. The agreement required consultation through a joint committee on “matters of mutual interest . . . including teaching methods and teaching assignments . . . for the purpose of providing information, discussing the application of policy or reviewing problems to promote understanding . . .” As agreed, a Consultative Committee had been established. Management decided to create an experimental centre or “Linguistic Institute” for the purpose of integrating the experience of research specialists and language teachers, and announced the plan at interviews and meetings with certain employees, at which it issued invitations for comment. The Chief Adjudicator said that nothing in the agreement threatened management’s right to make important policy decisions; all management had to do was to inform the bargaining agent in advance through the Consultative Committee, and to discuss with that Committee the application of the new plan. It was held that the failure to do so had led to confusion, misunderstanding and misapprehension on the part of employees, and that the bargaining agent had proved its case.

131. Unless discharged for disciplinary reasons, a former employee (having ceased to be an “employee” within the meaning of the Act) is not entitled to present a grievance or refer it to adjudication. In a series of cases, the Public Service Alliance as bargaining agent has brought references under section 98 alleging breach of the obligation in certain collective agreements to grant severance pay (on lay-off, resignation or retirement) according to a prescribed scale varying with length of service. The Chief Adjudicator has held that where an agreement clearly establishes an entitlement to severance pay, the obligation to the bargaining agent is enforceable as against the employer and can be met only by payment to the former employee. This was the decision in *re Coles* (Adjudication file 169-2-12), which has been upheld by the Board on a reference under section 23. Also upheld was a decision to the same effect in *re Maloughney* (Adjudication file 169-2-24) fully described at paragraph 118 of the *Sixth Annual Report*. On the other hand, four references under section 98 claiming severance pay were not successful, the Chief Adjudicator holding that the obligation alleged did not arise under the applicable agreement. These were *re Gordon Estate* (Adjudication file 169-2-8) referred to in paragraph 145 of the *Fourth Annual Report*, where the employee had died; *re Lefort* (Adjudication file 169-2-43) where the former employee had resigned without giving the advance notice prescribed by the “Education” agreement; *re Staigh* (Adjudication file 169-2-22) and *re Lussier* (Adjudication file 169-2-28) in both of which appointments for specified periods had not been renewed. In the last-mentioned case the Chief Adjudicator again expressed the opinion that the practice of making repetitive reappointments for specified periods, commonly and inaccurately known as “term appointments”, is of dubious legality and contrary to the general intent of the Public Service Employment Act.



sensé se sentirait obligé d'attendre un appel, et que si le chef ne l'entendait pas ainsi, il lui incombait de préciser son intention véritable. L'arbitre a donc jugé qu'à défaut de dispositions dans la convention relatives à l'attente commandée, l'employé devait être réputé «au travail» et payé en conséquence (*Larade*, dossier d'arbitrage 166-2-887).

## RENOIS AUX TERMES DE L'ARTICLE 98 DE LA LOI

130. La plupart des affaires tombant sous le coup de l'article 98 ont comporté des obligations de «consultation» avec les agents négociateurs. Par exemple, dans l'affaire *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du trésor* (dossier d'arbitrage 169-2-30), l'agent négociateur a demandé un «jugement déclaratoire» portant que l'employeur avait omis de respecter une telle obligation. La convention exigeait une consultation par voie d'un comité mixte sur «des questions d'intérêt commun . . . y compris les méthodes d'enseignement et les affectations . . . aux fins de communiquer des renseignements, de discuter de l'application de la ligne de conduite à suivre ou d'examiner les problèmes existants pour promouvoir l'entente . . .» Comme convenu, un comité consultatif avait été mis sur pied. La direction avait décidé de fonder un centre expérimental ou «institut linguistique» dans le but d'intégrer l'expérience de spécialistes en recherches et de professeurs de langues, et annoncé le projet lors d'entrevues et de réunions avec certains employés, au cours desquelles elle avait sollicité leurs commentaires. L'arbitre en chef a dit qu'aucune disposition de la convention n'empêchait la direction de prendre d'importantes décisions en matière de lignes de conduite; tout ce que la direction avait à faire était d'informer l'agent négociateur à l'avance par l'entremise du comité consultatif, et de débattre avec lui la mise en œuvre du nouveau projet. Il a été décidé que le défaut de procéder de la sorte avait causé parmi les employés de la confusion, de l'incompréhension et des malentendus et que l'agent négociateur avait bel et bien établi son point.

131. A moins d'avoir été congédié pour des raisons d'ordre disciplinaire, un ancien employé (qui a cessé d'être un «employé» au sens de la Loi) n'a pas le droit de présenter un grief ou de le renvoyer à l'arbitrage. Dans nombre d'affaires, l'Alliance de la Fonction publique a effectué à titre d'agent négociateur des renvois aux termes de l'article 98 alléguant mépris de l'obligation, prévue dans certaines conventions collectives, d'accorder une indemnité de cessation d'emploi (à la suite de licenciements, de démissions ou de mises à la retraite) selon une échelle prescrite variant avec la durée des services. L'arbitre en chef a décrété que lorsqu'une convention établissait clairement un droit à une indemnité de cessation d'emploi, l'obligation est applicable à l'égard de l'agent négociateur au détriment de l'employeur et ne peut être observée que par le versement de la somme due à l'ancien employé. Telle fut la décision rendue dans l'affaire *Coles* (dossier d'arbitrage 169-2-12) et maintenue par la Commission par suite d'un renvoi effectué aux termes de l'article 23. Une autre décision semblable, qui a été maintenue, est celle qui a été rendue dans l'affaire *Maloughney* (dossier d'arbitrage 169-2-24) et décrite en détail au paragraphe 118 du *Sixième rapport annuel*. D'autre part, l'arbitre en chef n'a pas fait droit à quatre renvois présentés aux termes de l'article 98 relativement à l'indemnité de cessation d'emploi, à l'égard desquels il a jugé que l'obligation alléguée ne découlait pas de la convention pertinente. Ces renvois étaient: *Succession Gordon* (dossier d'arbitrage 169-2-8) dont il est fait mention au paragraphe 145 du *Quatrième rapport annuel*, cas dans lequel l'employé était décédé; affaire *Lefort* (dossier d'arbitrage 169-2-43) où l'ancien employé avait démissionné sans donner le préavis prescrit dans la convention du groupe de l'Enseignement; affaires *Staigh* (dossier d'arbitrage 169-2-22) et *Lussier* (dossier d'arbitrage 169-2-28) où les nominations pour des périodes déterminées n'avaient pas été renouvelées. Dans la dernière affaire précitée, l'arbitre en chef a exprimé de nouveau l'opinion que l'habitude de faire nomination sur nomination pour des périodes déterminées, désignée communément et à tort sous le vocable «nomination occasionnelle», est d'une légalité douteuse et contraire à l'esprit de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

## COURT DECISIONS OF INTEREST<sup>1</sup>

132. An application was made to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside a decision of the Board in which, on a reference to it of a question of law or jurisdiction under section 23 of the Act, the Board had found no error of law or jurisdiction in connection with a decision of the Chief Adjudicator. The grievance which had been referred to adjudication related to the purported rejection on probation of a child care worker. Notice of the so-called rejection was sent to the employee after the expiration of his probation period and could not therefore be considered a valid rejection under the applicable regulations. The Chief Adjudicator accepted jurisdiction to hear and determine whether the dismissal was justified, on the basis that the void rejection was actually a disciplinary discharge. The Chief Adjudicator decided that the termination constituted disciplinary action, but stated that the grounds on which the employer proceeded were not specific offences in the usual sense. A composite of numerous factors led to the termination<sup>2</sup>, which the Chief Adjudicator found was justified.

133. In the course of his decision the Chief Adjudicator also stated that the aggrieved employee, while possessed of many qualities which would enable him to serve well in another capacity, was “unsuited to the special requirements of child care work”. The Board held that the adjudicator had not erred in accepting jurisdiction, despite the fact that the “discharge” of the employee had never been given approval by Treasury Board as required by section 106 of the Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations issued under the Financial Administration Act. If an adjudicator were precluded from inquiring into the question under such circumstances, a deputy head would be able, simply by acting unlawfully, to avoid third party adjudication of his action in discharging an employee.

134. The Federal Court of Appeal held that, in fact, the employee had never been separated from his employment. The rejection was admittedly a nullity as a rejection. It did not purport to be a discharge and it certainly did not purport to be a discharge for misconduct. Not only did the rejection document not come within the statutory authority for dismissal, but, the Chief Justice stated in his reasons for judgment, . . . “an employee cannot, as a matter of substance, be dismissed for disciplinary reasons or misconduct without being informed of what is alleged against him in such terms that he can make his answer thereto, not only before he is discharged but also at each stage of the grievance procedure.” The court also stated that, on the findings of fact of the Chief Adjudicator, there could not be any question of discharge for disciplinary reasons. On the finding that the employee was unsuited for the work, it would seem that the most appropriate provision to have proceeded under was section 31 of the Public Service Employment Act, which provides a special procedure for an employee who is incompetent in performing the duties of the position he occupies. The Chief Adjudicator should have dismissed the reference for lack of jurisdiction (*Norman L. Wright v. Public Service Staff Relations Board* [1973] F.C. 765, 40 D.L.R. (3d) 698).

135. In the course of his reasons for judgment, the Chief Justice made some comments on the duty of the Board under section 23 of the Act. Section 23, he said, does not contemplate the “determination” of a question of law that is expressed in hypothetical

<sup>1</sup> During the year under review, the Federal Court of Appeal handed down its decision on a reference by the Board of a question of law under subsection 28(4) of the Federal Court Act (*Reference re Public Service Staff Relations Act* [1973] F.C. 604, 38 D.L.R. (3d) 437). For a note on this decision, see *Sixth Annual Report*, footnote 2 to paragraph 87.

<sup>2</sup> See *Fourth Annual Report*, paragraph 124.

## DÉCISIONS DE LA COUR D'APPEL FÉDÉRALE DIGNES DE REMARQUE<sup>1</sup>

132. La Cour d'appel fédérale a été saisie d'une demande, présentée aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, visant à obtenir un nouvel examen et l'annulation d'une décision de la Commission qui, à l'occasion du renvoi, effectué aux termes de l'article 23 de la Loi, d'une question de droit ou de compétence, n'avait pas trouvé d'erreur dans la décision de l'arbitre en chef. Le grief soumis à l'arbitrage avait trait au présumé renvoi d'un employé pendant son stage de préposé aux soins des enfants. Après l'expiration de ce stage, l'employé a reçu, à l'égard de ce prétendu renvoi, un avis qui était donc injustifiable selon les règlements pertinents. L'arbitre en chef s'est reconnu compétent pour étudier la question et décider si cette destitution était justifiée dans l'hypothèse qu'il s'agissait d'un congédiement de nature disciplinaire. Il a statué que la cessation d'emploi constituait en soi une mesure disciplinaire, mais a déclaré que les raisons invoquées par l'employeur ne visaient pas des infractions au sens courant du mot. La cessation des fonctions<sup>2</sup>, justifiable aux yeux de l'arbitre en chef, découlait d'un ensemble de facteurs.

133. Au cours de sa décision, il a également souligné que l'employé s'estimant lésé possédait de nombreuses qualités qui lui permettraient de rendre de précieux services dans un autre domaine, mais, «que les exigences du poste de préposé au soin des enfants» ne lui convenaient pas. La Commission a soutenu que l'arbitre n'avait pas commis d'erreur en se reconnaissant compétent, en dépit du fait que le «congédiement» de l'employé n'avait jamais reçu la sanction du Conseil du trésor comme l'exigeait l'article 106 du Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique, édicté sous le régime de la Loi sur l'administration financière. Empêcher un arbitre d'enquêter sur la question dans de telles circonstances permettrait alors à un sous-chef d'éviter, en se contentant d'agir de façon illégale, l'arbitrage par un tiers de la mesure qu'il a prise, c'est-à-dire le congédiement d'un employé.

134. La Cour d'appel fédérale a soutenu que l'employé n'avait jamais de fait perdu son emploi. Le renvoi n'était pas un renvoi véritable. Il n'était pas censé être un congédiement, encore moins un congédiement pour inconduite. Non seulement le document de renvoi ne cadre pas avec les pouvoirs de congédiement accordés par la loi, mais, d'ajouter le juge en chef dans son jugement motivé, ... «un employé ne peut, et c'est essentiel, être renvoyé pour des raisons disciplinaires ou pour inconduite sans être informé des motifs de ce renvoi de façon à pouvoir y répondre, non seulement avant d'être congédié, mais aussi à chaque étape de la procédure de grief.» La cour a également ajouté qu'étant donné les conclusions de l'arbitre en chef quant aux faits, il ne pouvait être question de congédiement pour des raisons disciplinaires. Comme il avait été constaté que les exigences du poste ne convenaient pas à l'employé, il semble que la disposition la plus appropriée à invoquer aurait été l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, qui prévoit une manière particulière de procéder dans le cas d'un employé qui fait preuve d'incompétence dans l'exercice des fonctions de son poste. L'arbitre en chef aurait dû rejeter le renvoi pour défaut de compétence (*Norman L. Wright c. la Commission des relations de travail dans la Fonction publique* [1973] c.F. 765, 40 D.L.R. (3d) 698).

135. Au cours de son jugement motivé, le juge en chef a fait certains commentaires sur les devoirs qu'impose l'article 23 de la Loi à la Commission. Cet article, a-t-il dit, ne vise pas la «solution» d'une question de droit exprimée en termes hypothétiques ou théoriques et ne

<sup>1</sup> Pendant l'année à l'étude, la Cour d'appel fédérale a rendu sa décision à l'égard d'une question de droit que la Commission lui a soumise, aux termes du paragraphe 28(4) de la Loi sur la Cour fédérale (*Renvoi relatif à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* [1973] C.F. 604, 38 D.L.R. (3d) 437). Voir la remarque relative à cette décision à la note 2 du paragraphe 87 du *Sixième rapport annuel*.

<sup>2</sup> Voir le paragraphe 124 du *Quatrième rapport annuel*.

terms or that is of an academic character, nor is it authority for an advisory opinion.<sup>3</sup> A question of law is “determined” by making a finding as to the legal consequences that flow from facts as found or agreed upon, where there has been a dispute as to what such legal consequences are. Although there is no express statutory authority for the Board to implement its determination by referring the matter back to the adjudicator or by substituting a correct decision for a decision of the adjudicator that it finds to have been wrong in law, section 23 must be so interpreted and applied as to make the remedy accorded thereby an effective remedy. In effect, for the purposes of subsection 96(4), which provides that “where a decision on any grievance referred to adjudication requires any action by or on the part of the employer, the employer shall take such action”, the Board’s determination, if different from the adjudicator’s, replaces the adjudicator’s decision (*ibid*).

---

<sup>3</sup> Cf. the Board’s conclusion in the *Amor Case* (see *Third Annual Report*, paragraph 90) that a reference under section 23 of the Act is not designed to obtain from the Board declaratory or advisory rulings on any question that may arise in the course of proceedings before an adjudicator.



permet pas de donner un avis à titre consultatif<sup>3</sup>. Une question de droit est « décidée » quand sont déterminées les conséquences juridiques découlant de faits établis ou admis dans le cas d'un litige ayant pour objet de faire déterminer quelles étaient ces conséquences. Bien que la Commission ne soit investie d'aucun pouvoir statuaire exprès pour donner effet à sa décision soit en renvoyant l'affaire devant l'arbitre, soit en substituant une décision correcte à la décision de l'arbitre, jugée entachée d'une erreur de droit, l'article 23 doit être interprété et appliqué de manière que le redressement qu'il accorde soit efficace. En effet, et aux fins du paragraphe 96(4) qui porte que « lorsqu'une décision au sujet d'un grief renvoyé à l'arbitrage exige qu'une mesure soit prise par l'employeur ou de sa part, l'employeur doit prendre cette mesure », si la décision de la Commission diffère de celle de l'arbitre, elle remplace alors cette dernière (*ibid*).

---

<sup>3</sup>Voir la décision de la Commission dans l'affaire *Amor* (et aussi le paragraphe 90 du *Troisième rapport annuel*) selon laquelle un renvoi fondé sur l'article 23 de la Loi n'a pas pour objet de remettre à l'une des parties d'obtenir de la Commission un jugement déclaratoire ou consultatif sur toute question susceptible d'être soulevée pendant l'instruction d'une affaire devant un arbitre.

## PAY RESEARCH BUREAU

### INTRODUCTION

136. The primary purpose of the Pay Research Bureau is to serve as an independent and objective source of information on pay, benefits and conditions of employment inside and outside the Public Service of Canada for use by the government as an employer and by the various bargaining agents certified to represent its employees. Besides its use in compensation planning and collective bargaining in the federal Public Service, the information brought together by the Bureau has been found useful by many of the organizations that take part in the Bureau's surveys. The Bureau's research, studies and findings are also available through the Public Service Staff Relations Board to conciliators and mediators appointed under the Public Service Staff Relations Act.

### ADVISORY COMMITTEE ON PAY RESEARCH

137. In determining programs and setting priorities the Pay Research Bureau consults regularly with the Advisory Committee on Pay Research. This committee, chaired by the Vice-Chairman of the Public Service Staff Relations Board, comprises representatives of all the certified bargaining agents, the Treasury Board and the separate employers under the jurisdiction of the Act. It also serves as a forum in which all members, not least the small employers and bargaining agents, are able to present their views on various aspects of the work of the Bureau. Regrettably, staff limitations have inhibited the Bureau from maintaining as close contact and providing as responsive a service it would have liked to the separate employers and small bargaining agents.

138. The Advisory Committee provides a forum for the Bureau to present and obtain agreement on programs in so far as possible with the parties. In addition, frequent informal but necessary and effective consultation takes place outside the Advisory Committee in order to respond to special situations and to maintain awareness of the special requirements of individual member organizations.

### THE 1973-74 SURVEY PROGRAM

139. The unpredictability of the timing of the needs of the parties to bargaining complicates the scheduling of pay surveys, the timing of which must relate as closely as possible to the expiry dates of collective agreements. Major recurring surveys are normally conducted annually or biennially, but adjustments are made wherever possible in order to meet the changing demands of the parties. Reports resulting from the basic program of studies are listed in paragraphs 156 and 157.

140. During the year 1973-74, the salary survey technique based on automated response continued on a fully operational basis. This Automated Compensation Data System, called "AUTOCODS", provides accurate and current pay information at more frequent intervals than the field survey technique. An analysis of the data revealed the maintenance of a high degree of correlation with the quality of information secured through general field surveys. This program has, in the past year, provided pay data for seven occupations which were formerly included in field surveys. Plans are under way to add other occupations and to achieve greater reporting flexibility. AUTOCODS is an innovative and economical survey technique which has been very favourably received by survey participants because of its currency and minimal burden on respondents. At the same time it has proved invaluable as a

### INTRODUCTION

136. L'objet premier du Bureau de recherches sur les traitements est de servir de source indépendante et objective de renseignements sur la rémunération, les avantages et les conditions d'emploi à l'intérieur comme à l'extérieur de la Fonction publique du Canada, renseignements utilisés par le Gouvernement en tant qu'employeur et par les divers agents négociateurs accrédités en tant que représentants des employés. Outre leur utilisation pour la planification salariale et la négociation collective dans la Fonction publique fédérale, les données réunies par le Bureau ont beaucoup aidé les organismes participant aux enquêtes du Bureau. De plus, les recherches, études et constatations du Bureau sont mises, par l'intermédiaire de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, à la disposition des conciliateurs et des médiateurs nommés aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

### COMITÉ CONSULTATIF DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

137. Pour déterminer ses programmes et fixer ses priorités, le Bureau de recherches sur les traitements consulte régulièrement le Comité consultatif de recherches sur les traitements. Présidé par le vice-président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, ce comité compte des représentants de tous les agents négociateurs accrédités, du Conseil du trésor et de tous les employeurs distincts relevant de la Loi. Il constitue également une tribune où les membres, y compris les petits employeurs et agents négociateurs, peuvent faire valoir leurs points de vue sur divers aspects du travail du Bureau. Il est regrettable que l'insuffisance du personnel ait empêché le Bureau d'entretenir des rapports aussi étroits et de fournir un service aussi diligent qu'il aurait désiré le faire à chacun des employeurs distincts et aux petits agents négociateurs.

138. Le Comité consultatif constitue une tribune où le Bureau expose ses programmes et obtient dans la mesure du possible à leur sujet l'approbation des parties. En outre, une consultation fréquente sans caractère officiel, mais non moins nécessaire et efficace, a lieu à l'extérieur du Comité consultatif dans le but de répondre aux situations spéciales et d'être constamment au fait des besoins particuliers de chaque organisme membre.

### LE PROGRAMME D'ENQUÊTES DE 1973-1974

139. Le caractère imprévisible des besoins des parties à la négociation complique l'établissement du calendrier des enquêtes sur les traitements, qui doivent se rapprocher le plus possible des dates d'expiration des conventions collectives. Les grandes enquêtes périodiques sont normalement annuelles ou bisannuelles, mais, autant que possible, la date en est changée au gré des demandes changeantes des parties. Les rapports qui suivent les études de base sont énumérés aux paragraphes 156 et 157.

140. Au cours de l'année 1973-1974, le Bureau a appliqué entièrement la technique d'enquête automatisée. Ce répertoire mécanographique de renseignements sur les traitements, dit système «AUTOCODS», permet de recueillir sur les traitements des données exactes et à jour à des intervalles plus rapprochés qu'avec la technique d'enquête sur place. Une analyse des données a révélé l'existence d'une corrélation très marquée entre celles-ci et la qualité des données obtenues au moyen des enquêtes générales sur place. Ce système a permis, au cours de l'année écoulée, de recueillir des données sur les traitements à l'égard de sept professions qui faisaient auparavant l'objet d'enquêtes sur place. Le Bureau projette d'ajouter d'autres professions à cette liste et d'accroître la flexibilité qui doit exister dans l'élaboration des rapports. Le système AUTOCODS constitue une méthode d'enquête à la fois nouvelle et économique, accueillie très favorablement par les participants aux enquêtes

current and frequent source of occupational pay and trend data for use in Public Service collective bargaining. Because it is a unique source of compensation data, the Bureau hopes to be able to develop a version of the report suitable for less restrictive distribution.

141. In 1973 the Bureau conducted its fifth confidential survey on executive compensation. This study encompassed a number of industrial firms, universities, most provincial governments, several municipalities and school boards in some of the larger cities. Salary levels, their movement from year to year, and other elements of total compensation were analysed for executive positions whose responsibilities correspond to those of deputy ministers and senior executive officers of the Public Service of Canada.

142. Several functional studies were conducted of specific occupational groups to improve the knowledge of job characteristics and ensure the relevance of survey findings to Public Service jobs. The occupations studied included:

- Agriculturists
- Lawyers
- Medical Officers
- Physical Scientists
- Technical Inspectors

## RESEARCH ACTIVITIES

143. The program of research in collective bargaining and wage and salary matters was expanded. The manual containing an analysis of the terminology and incidence of occurrence of a number of provisions of Public Service agreements continued to be transmitted on a regular basis to the parties to bargaining. In addition, developmental work was conducted for the purpose of broadening the scope of the agreement analysis and an expansion of the program has been planned. Attention continues to be devoted to methods for costing the provisions of collective agreements and exploratory work was carried forward concerning the feasibility of conducting cost-benefit assessments of selected provisions in collective agreements. Additionally, an increasing number of special studies were undertaken at the request of the Public Service Staff Relations Board. Work was also carried forward on a study of productivity measurements in the public sector.

144. An updated version of a trend report issued in 1970 covering the period 1958-1968 was produced and circulated. This current version titled "Salary Trends and Characteristics in Industrial and other organizations of Canada, 1967-1972", received a fairly wide distribution and seemed to satisfy a growing need for this type of information.

## PUBLIC SERVICE DATA

145. The Bureau continued to serve as a central point of reference and information for the increasing volume of queries and surveys from both governmental and private organizations concerning pay and classification in the Public Service of Canada. It also continued to report data in aggregate and confidential form about the pay of federal public servants for use in collective bargaining. In fulfilling this aspect of its terms of reference, the Bureau was almost completely dependent on data derived from the computerized personnel information systems of the employers under the Public Service Staff Relations Act. The conditions



en raison de l'actualité des renseignements et du minimum d'efforts qu'il exige des répondants. Il s'est révélé en même temps un instrument inappréciable qui permet le recours facile et fréquent, pour la négociation collective dans la Fonction publique, aux données actuelles sur les traitements et les tendances qui se dessinent. Parce que le système est une source unique de renseignements sur la rémunération, le Bureau espère pouvoir mettre au point une version qui permettrait une plus grande diffusion du rapport.

141. En 1973, le Bureau a effectué sa cinquième enquête à caractère confidentiel sur la rémunération du personnel de direction. Cette étude a porté sur un certain nombre d'entreprises industrielles et d'universités, sur la plupart des gouvernements provinciaux, sur plusieurs municipalités et sur les conseils scolaires de certaines grandes villes. Les niveaux de traitement, leurs fluctuations d'une année à l'autre, et d'autres éléments de la rémunération totale furent analysés à l'égard des postes de la direction dont les responsabilités correspondent à celles des sous-ministres et des cadres supérieurs dans la Fonction publique du Canada.

142. Le Bureau a fait plusieurs études spéciales des fonctions remplies par des groupes professionnels particuliers dans le but de mieux connaître les particularités des postes et d'assurer la concordance des constatations de l'enquête avec les emplois existant dans la Fonction publique. Ces études portaient sur les groupes professionnels suivants:

Agriculteurs  
Avocats  
Médecins sanitaires  
Physiciens  
Inspecteurs techniques

#### TRAVAUX DE RECHERCHES

143. Le Bureau a élargi son programme de recherches en matière de négociations collectives, de salaires et de traitements. Il a continué à transmettre régulièrement aux parties à la négociation le manuel renfermant une analyse de la terminologie et de la fréquence d'un certain nombre de dispositions figurant dans les conventions collectives de la Fonction publique. En outre, il a entrepris un travail de développement pour approfondir l'analyse des conventions et projette d'amplifier ce programme. Il continue à chercher des méthodes d'évaluation du coût des avantages prévus par les conventions collectives, et à explorer la possibilité d'établir les coûts/avantages de dispositions choisies des conventions collectives. Il a aussi effectué un nombre croissant d'études spéciales à la demande de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et poursuivi une étude sur les moyens de mesurer la productivité dans le secteur public.

144. Le Bureau a publié et diffusé la version mise à jour d'un rapport sur les tendances, paru en 1970 et couvrant la période allant de 1958 à 1968. Cette nouvelle version intitulée «Tendances et caractéristiques des salaires dans l'industrie et dans d'autres organismes au Canada, 1967-1972», a connu un assez fort tirage et semble répondre à un besoin croissant en ce qui concerne ce genre de renseignements.

#### DONNÉES PROVENANT DE LA FONCTION PUBLIQUE

145. Le Bureau a servi, comme par le passé, de centre de consultation et d'information pour le volume croissant de demandes de renseignements et d'enquêtes intéressant à la fois les services de l'État et les organismes privés et concernant les traitements et la classification dans la Fonction publique fédérale. Il a continué également à publier les données salariales, globales et confidentielles, qu'il recueille au sujet des fonctionnaires fédéraux et qui sont

under which such data were furnished usually precluded independent verification of the data by the Bureau and constrained the Bureau from meeting requests for new data except with the prior consent of the employers. In respect of this aspect of its role, therefore, the Bureau could not exercise the same independent judgement as in the case of outside survey data.

146. In response to a suggestion from the Public Service Staff Relations Board, the Bureau undertook a comprehensive review of its procedures, methods and report content.<sup>1</sup> Certain alternatives to internal procedures and the explanation of methodology and findings in reports resulted. Changes in the presentation of data in reports were also recommended to the Advisory Committee on Pay Research. As part of this study, a consulting firm was engaged to comment on the methods and procedures used by the Bureau.

## COOPERATIVE ARRANGEMENTS

147. The Bureau continued to foster cooperation among other governmental organizations conducting similar surveys in an attempt to minimize duplication and the burden on participants. Some of the organizations with which cooperative surveys were arranged were: the Provinces of Alberta, Nova Scotia, Quebec and Ontario; Statistics Canada, the Federal Department of Labour, the Department of Manpower and Immigration, the Department of National Defence, the National Research Council, the Defence Research Board, and the Ministry of Transportation.

148. Cooperation with other departments of the federal government offers the distinct advantage of avoiding a double burden on the respondents but unfortunately it also has some drawbacks. Firstly, such an arrangement makes the Bureau entirely dependent on another agency to convince respondents that their data should also be made available to the Bureau, which has no legislative mandate to collect data. Secondly, the Bureau becomes subject to the production time-table of the collecting agency, with some consequent loss of project responsiveness and timeliness.

149. In 1973-74, the Bureau also made extensive use of information collected by Statistics Canada and the Department of Labour. The data on rates of pay for university teachers, nurses, and many operational and office classes are examples.

150. The Bureau attempts to serve as a central point of contact for discussion and exchange of views and information among federal, provincial and territorial government agencies involved in surveys or research of pay, working conditions and related matters. A few years ago it was host to representatives of many of these agencies at a seminar in Ottawa. In February 1972, the Ontario Department of Civil Service sponsored a seminar with similar representation which was followed in October 1973 by a seminar in Charlottetown, hosted by the Maritime Provinces. At year's end plans were underway for the next working seminar to be convened by the Public Service Commission of Alberta in

---

<sup>1</sup> See *Architecture and Town Planning and Economics, Sociology and Statistics Arbitral Award Cases*, Board files 168-2-45, 148-2-9, 168-2-43, 168-2-46 and 148-2-10.

utilisables en période de négociation collective. En remplissant cet aspect de son mandat, le Bureau a presque exclusivement compté sur les données provenant des systèmes mécanographiques de renseignements sur le personnel des employeurs qui relèvent de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Les conditions dans lesquelles ces données étaient fournies empêchaient généralement le Bureau de procéder lui-même à une vérification des renseignements et ne lui permettaient pas de satisfaire aux nouvelles demandes sans le consentement préalable des employeurs. Par conséquent, en ce qui concerne cet aspect de son rôle, le Bureau ne pouvait pas exercer le même discernement que dans le cas des données d'enquête émanant de l'extérieur.

146. Suite à une proposition de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, le Bureau a entrepris une révision exhaustive de ses techniques, de ses méthodes et du contenu des rapports. D'autres procédures internes et l'explication de la méthodologie et des constatations en ont été le résultat. Certaines modifications relatives à la présentation des données dans les rapports ont également été recommandées au Comité consultatif de recherches sur les traitements. Dans le cadre de cette étude, un groupe d'experts a été prié de faire des observations sur les méthodes et techniques utilisées par le Bureau.

## ACCORDS DE COLLABORATION

147. Le Bureau a continué de promouvoir la collaboration avec d'autres organismes de l'État qui poursuivent des enquêtes analogues pour tenter de minimiser le double emploi et réduire le fardeau des participants. Voici certains organismes avec lesquels le Bureau a convenu d'effectuer des enquêtes collectives: les provinces de l'Alberta, de la Nouvelle-Écosse, du Québec et de l'Ontario; Statistique Canada, le ministère fédéral du Travail, le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, le ministère de la Défense nationale, le Conseil national de recherches du Canada, le Conseil de recherches pour la défense et le ministère des Transports.

148. Bien qu'elle offre le grand avantage de décharger les répondants d'un double fardeau, la collaboration avec d'autres ministères du gouvernement fédéral suscite malheureusement un certain nombre d'inconvénients. Tout d'abord, une telle entente met le Bureau dans une position de dépendance complète vis-à-vis d'un autre organisme lorsqu'il s'agit de persuader les répondants de communiquer également leurs données au Bureau, qui ne détient pas d'autorité législative pour recueillir les données. Ensuite, le Bureau devient esclave du rythme de production de l'organisme enquêteur, ce qui a pour effet de nuire aux projets et à la diligence avec laquelle ils sont exécutés.

149. En 1973-1974, le Bureau a aussi utilisé pleinement les renseignements recueillis par Statistique Canada et le ministère du Travail concernant, par exemple, les taux de traitement des professeurs d'université, des infirmières et de nombreuses classes d'employés de bureau et de la catégorie de l'exploitation.

150. Le Bureau tente de servir de point central de contact pour les discussions et l'échange de vues et de renseignements entre les organismes fédéraux, provinciaux et territoriaux intéressés aux enquêtes ou aux recherches sur les traitements, les conditions de travail et d'autres questions connexes. Il y a quelques années, il recevait des représentants de plusieurs de ces organismes lors d'un colloque tenu à Ottawa. En février 1972, avaient lieu un séminaire semblable sous les auspices du ministère ontarien de la fonction publique et en octobre 1973, un colloque à Charlottetown sous l'égide des provinces Maritimes. A la fin de l'année, il se préparait déjà un prochain colloque qui sera convoqué au printemps de 1975

<sup>1</sup> Voir les sentences arbitrales concernant *Architecture et Urbanisme et Économique, Sociologie et Statistique*, dossiers de la Commission 168-2-45, 148-2-9, 168-2-43, 168-2-46 et 148-2-10.

the spring of 1975. Close contact and cooperative programs and exchanges with provinces affords an opportunity to help them develop their expertise.

151. The Bureau also has extensive international contacts and is frequently consulted about concepts and methodology. In this and other recent years, the advice of the Bureau was sought, through visits and correspondence, by the governments of Australia, Ghana, Great Britain, Hong Kong, Japan, Malaysia, New Zealand, Nigeria and the United States. In addition, senior members of the Bureau staff have undertaken or participated in projects in Jamaica and Libya having to do with the establishment of systems of pay research and pay determination.

## DISTRIBUTION OF REPORTS

152. The Pay Research Bureau, as a matter of policy, attempts to ensure the widest possible availability of its research studies and survey findings. However, its basic purpose is to serve the internal needs of the Public Service of Canada. This mandate, of necessity, precludes provision of extensive service to the public, particularly of reports that are confidential. Wide distribution was, however, given to several non-confidential reports, including "Anticipated Recruiting Rates for 1974 University and Community College Graduates, November 1973", and "Benefits and Conditions of Employment in the Public Service of Canada". Pressure for wider distribution of reports continues but the nature of its role and resource limitations make it difficult for the Bureau to respond appropriately.

153. Efforts to produce a public report on "Benefits and Working Conditions in Industry" based on data collected in the biennial survey of the incidence, characteristics, employer cost of benefits, and working conditions in industry reached fruition with a public distribution being made through Information Canada (Catalogue number SR32-273). As noted previously, efforts are also underway to develop a version of the AUTOCODS report for selective wider distribution.

## CONFIDENTIALITY OF INFORMATION

154. Assurances of confidentiality given to hundreds of employers who each year voluntarily furnish information to the Bureau are carefully respected. As a condition of their participation these employers are assured that the information they supply will be kept confidential within the Bureau and will be presented in reports only in aggregate form so that the identification of individual employers, or individual jobs within an organization, or the number of observations in an identifiable organization, are not disclosed directly or indirectly.

## SUMMARY OF REPORTS ISSUED BY THE PAY RESEARCH BUREAU: APRIL 1, 1973 TO MARCH 31, 1974

155. During the year the Bureau issued 144 formal reports, 45 of which related to the Public Service of Canada and 99 of which related to employment outside the Service. Most of the latter have been classified as "confidential" or "restricted" in consonance with undertakings made to private employers who supplied data to the Bureau. The majority of Bureau reports are issued in separate French and English editions and the totals given in the summary below include both. For convenience, last year's totals are shown in parentheses.



par la Commission de la fonction publique de l'Alberta. Des rapports étroits et des programmes de collaboration et d'échange avec les provinces fournissent une occasion de leur aider à accroître leurs connaissances dans les domaines dont il s'agit.

151. Le Bureau entretient également des rapports étendus sur le plan international, et il est consulté fréquemment au sujet de concepts et de méthodes de recherche. Pendant l'année à l'étude et depuis quelques années, le Bureau a été consulté au moyen d'entrevues et de lettres par les gouvernements de l'Australie, du Ghana, de la Grande-Bretagne, de Hong Kong, du Japon, de la Malaisie, de la Nouvelle-Zélande, du Nigéria et des États-Unis. En outre, des employés supérieurs du Bureau ont entrepris l'exécution de projets ou y ont participé en Jamaïque et en Libye concernant l'établissement de systèmes de recherches sur les traitements et de rémunération.

## DIFFUSION DES RAPPORTS

152. Fidèle à sa politique, le Bureau de recherches sur les traitements essaie d'assurer la plus grande diffusion possible de ses études en recherches et des résultats de ses enquêtes. Cependant, son but premier est de satisfaire les besoins internes de la Fonction publique du Canada. Ce mandat l'empêche forcément de faire beaucoup bénéficier le public de ses services, particulièrement en ce qui a trait à des rapports confidentiels. On a tiré, toutefois, à un grand nombre d'exemplaires plusieurs rapports non confidentiels, notamment ceux intitulés «Traitements de recrutement prévus pour les diplômés de 1974 des universités et des C.E.G.E.P., novembre 1973» et «Avantages et conditions d'emploi dans la Fonction publique du Canada». Impossible, malgré les pressions, de diffuser un nombre toujours plus grand de rapports, car la nature du rôle et les ressources limitées du Bureau lui permettent difficilement de le faire.

153. Les efforts déployés en vue de rendre accessible au grand public un rapport sur «les avantages et les conditions de travail dans l'industrie» fondé sur des données recueillies lors de l'enquête bisannuelle sur la fréquence, les caractéristiques et le coût des avantages pour l'employeur et les conditions de travail dans l'industrie ont enfin porté fruit lorsque la diffusion a été assurée par Information Canada (n° de catalogue — SR32-273). Comme il a été dit plus tôt, il est également question à l'heure actuelle de mettre au point une version du rapport AUTOCODS qui aura une plus grande diffusion sur une base sélective.

## CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES DONNÉES

154. Le Bureau fait honneur à ses promesses de respecter rigoureusement le caractère confidentiel des données que lui fournissent volontairement chaque année des centaines d'employeurs. Ces employeurs participent aux travaux du Bureau à la condition que ce dernier ne divulgue aucunement les données reçues, qui ne figureront que dans des rapports collectifs de manière à ne pouvoir dévoiler directement ou indirectement l'identité de chacun des employeurs, ou de chaque poste au sein d'un organisme, ou le nombre d'observations faites par un organisme identifiable.

## RÉSUMÉ DES RAPPORTS PUBLIÉS PAR LE BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS:

DU 1<sup>er</sup> AVRIL 1973 AU 31 MARS 1974

155. Au cours de l'année, le Bureau a publié 144 rapports officiels, dont 45 avaient trait à la Fonction publique fédérale et 99 à l'emploi à l'extérieur. La plupart de ces derniers portent la mention «confidentiel» ou «diffusion restreinte» conformément aux promesses faites aux employeurs du secteur privé qui ont fourni des données au Bureau. La majorité des rapports du Bureau sont publiés séparément en français et en anglais et les totaux qui figurent dans le résumé ci-dessous comprennent les deux versions. Pour des raisons de commodité, les totaux de l'an dernier figurent entre parenthèses.

156. The reports generally presented either industry or Public Service data for a class or group of classes related to the separate occupational groups forming the basis of the Government's classification and pay system. In most cases, presentations are on a regional and metropolitan as well as a national basis, and include a variety of statistical measures. Information on future rates provided in collective agreements was included where applicable. Reports are grouped under eight major headings:

*Scientific and Professional*

29(16)

Various professional occupations were covered including dentists, veterinarians, economists and statisticians, engineers and scientists, librarians, and engineers of provincial governments, university teachers, and elementary and secondary school teachers.

*Technical*

17(15)

A variety of classes in the technical category was covered this year including draftsmen, technicians and technologists, model shop technicians and executive and helicopter pilots.

*Administrative*

18(7)

Occupations covered in the Administrative and Foreign Service and the Administrative Support categories included information officers, translators, purchasing agents, data processors and telephone operators.

*Operational*

13(10)

Data for these reports were extracted from the 1972 wage rate survey of the Department of Labour and covered ships' crews, ship repair, correctional and firefighting personnel, as well as employees in the printing operations, general labour and trades, postal operations, and heating, power and stationary plant occupational groups.

*Health Services*

18(3)

The reports that were delayed by negotiations in some provinces last year were issued during the current year and included nurses, pharmacists, dieticians, social workers and hospital technicians.

*Employee Benefits*

4(7)

The final four reports emanating from the major employee benefits survey, conducted in 1971-72, were issued early in the current year.

156. Les rapports présentaient en général des données sur l'industrie ou sur la Fonction publique à l'égard d'une classe ou d'un groupe de classes se rattachant à chacun des groupes d'occupations sur lesquels repose le système de classification et de rémunération du gouvernement fédéral. Dans la plupart des cas, la présentation des données se fait par région et par zone métropolitaine et couvre aussi tout le pays. Elle comprend une variété de mesures statistiques. Des renseignements sur les futurs taux prévus dans les conventions collectives les accompagnent, le cas échéant. Les rapports se subdivisent en huit grandes catégories:

#### *Scientifique et professionnelle*

29 (16)

Divers groupes professionnels ont fait l'objet d'enquêtes, notamment les dentistes, les vétérinaires, les économistes et les statisticiens, les ingénieurs et les scientifiques, les bibliothécaires et les ingénieurs des gouvernements provinciaux, les professeurs d'université, les instituteurs à l'élémentaire et les professeurs au secondaire.

#### *Technique*

17 (15)

Une variété de classes de la catégorie technique a fait l'objet d'enquêtes cette année; ce sont, entre autres, les dessinateurs, les techniciens et les technologues, les dessinateurs de maquettes et modèles, la haute direction et les pilotes d'hélicoptère.

#### *Administrative*

18 (7)

Les professions de la catégorie administrative et du service extérieur et de la catégorie du soutien administratif qui ont fait l'objet d'enquêtes comprenaient celles des agents d'information, des traducteurs, des préposés aux achats, des préposés au traitement mécanique des données et des téléphonistes.

#### *De l'exploitation*

(13 (10)

Les données comprises dans ces rapports ont été fournies par l'enquête sur les salaires effectuée en 1972 par le ministère du Travail et portaient sur les équipages de navires, la réparation des navires, le personnel des services correctionnels et les pompiers, ainsi que sur les groupes dits services d'imprimerie, manœuvres et hommes de métier, manutention du courrier et chauffage, force motrice et opération de machines fixes.

#### *Services de santé*

18 (3)

Les rapports qui ont connu des retards l'an dernier dans certaines provinces à cause des négociations en cours ont été publiés cette année. Ils portaient sur les infirmières, les pharmaciens, les diététiciens, les travailleurs sociaux et les techniciens d'hôpital.

#### *Avantages des employés*

4 (7)

Les quatre derniers rapports définitifs résultant de l'enquête générale effectuée en 1971-1972 sur les avantages des employés ont été publiés tôt cette année.

These reports covering some classes in five different categories of job classifications provide information on the Public Service of Canada for bargaining agents, the Treasury Board, and separate employers. Rates of pay in the Public Service of Canada continue to be of interest to provincial and municipal governments and to private employers. Such information is normally provided by letter in response to specific requests.

### *Special*

- Composition of the Public Service of Canada, September 1972
- AUTOCODS (Automated Compensation Data Systems) Report on Salaries, March 1973 and August 1973
- Executive Compensation, 1973
- Anticipated Recruiting Rates for 1974, University and Community College Graduates, November 1973
- Benefits and Working Conditions in the Public Service of Canada, September 1973
- Employee Benefits and Conditions of Employment in Canada (Highlights), August 1973
- Selected Statistics and Benefits Usage in the Public Service of Canada, April 1973
- Salary Histories and Selected Conditions of Employment, Canadian Airline Pilots, July 1973
- Extended Assignments under Field Conditions, July 1973
- Scheduled Rates of Pay for Elementary and Secondary School Teachers, September 1973

### APPRECIATION

157. The operations under the Public Service Staff Relations Act have been facilitated by the goodwill and cooperation of bargaining agents and employers and their counsel in various proceedings before the Board, and in arbitration, conciliation and adjudication proceedings. The Board has appreciated also the continuing cooperation of industrial and commercial enterprises, educational institutions and government agencies in furnishing to the Pay Research Bureau information on pay and working conditions essential to the collective bargaining process. In a separate and special category has been the capable assistance of the members of its own staff, upon whom the Board relies heavily.



Ces rapports relatifs à certaines classes de cinq catégories différentes d'emploi présentent des données sur la Fonction publique du Canada, à l'intention des agents négociateurs, du Conseil du trésor et des employeurs distincts. Les taux de traitement en vigueur dans la Fonction publique fédérale intéressent toujours les administrations provinciales et municipales ainsi que les employeurs du secteur privé. Ces renseignements sont généralement fournis par lettre sur demande.

### *Hors série*

- Composition de la Fonction publique du Canada, septembre 1972
- AUTOCODS (répertoire mécanographique de renseignements sur les traitements), rapport sur les traitements, mars et août 1973
- Rémunération du personnel de direction, 1973
- Traitements de recrutement prévus pour les diplômés de 1974 des universités et des C.E.G.E.P., novembre 1973
- Avantages et conditions de travail dans la Fonction publique du Canada, septembre 1973
- Avantages des employés et conditions d'emploi au Canada (principaux points), août 1973
- Statistiques choisies et avantages sociaux accordés dans la Fonction publique du Canada, avril 1973
- Salary Histories and Selected conditions of employment, Canadian Airline Pilots, July 1973
- Affectations à un travail sur place de durée prolongée, juillet 1973
- Taux de traitement établis à l'égard des professeurs de niveaux primaire et secondaire, septembre 1973

### APPRÉCIATION

157. La bonne volonté et l'esprit de collaboration des agents négociateurs, des employeurs et de leurs avocats ont facilité très souvent le déroulement des procédures entamées en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique devant la Commission, de même que les procédures d'arbitrage, de conciliation et d'arbitrage des griefs. La Commission apprécie également la collaboration soutenue que lui ont accordée les entreprises industrielles et commerciales, les établissements d'enseignement et les organismes gouvernementaux en fournissant au Bureau de recherches sur les traitements des renseignements sur les traitements et sur les conditions de travail, indispensables pour la bonne marche des négociations collectives. Elle apprécie tout particulièrement le travail excellent accompli par les membres de son propre personnel sur qui elle compte beaucoup.

## APPENDIX 1

### MAJOR ISSUES AND CONCLUSIONS CONTAINED IN THE REPORT OF J. FINKELMAN, Q.C., "EMPLOYER-EMPLOYEE RELATIONS IN THE PUBLIC SERVICE OF CANADA: PROPOSALS FOR LEGISLATIVE CHANGE"

1. The report takes as its starting point the position that it is not desirable to recast drastically the framework for regulating employer-employee relations in the Public Service of Canada as set out in the Public Service Staff Relations Act. It expresses concern for the need to retain—in a system balkanized by occupationally oriented bargaining units—the capacity to establish and maintain common conditions of service throughout the Public Service in many areas.

#### *Some Transfers Bargainable*

2. The report's proposals leave the traditional role and authority of the Public Service Commission largely undisturbed in dealing with appointment and promotion. However, it recommends that transfer of employees between positions and work stations, the duties and responsibilities of which are substantially the same, should no longer be construed as "appointments" under the Public Service Employment Act. The criteria for such transfers should be bargainable. In support of this proposal, the report points out that some collective agreements and departmental directives already provide for "preferred assignments" linked to length of service and that there is a need in this area for the law to catch up with practice.

#### *Layoff and Recall*

3. The report states that service-wide recall rights provide better protection to employees than rights that are limited to particular bargaining units. It does not support the demands of employee organizations that layoff and recall be made bargainable. However, it proposes that the traditional "reverse order of merit" approach to layoff and recall should be replaced by a system wherein the Public Service Commission would be obliged, by statutory direction, to recognize length of service as a primary criterion in the administration of layoff and recall. The report also contains recommendations for statutory periods of notice in case of layoff, based on length of service.

#### *Classification*

4. The report responds to the demands of the bargaining agents for the right to deal with position classification in bargaining by proposing a formally structured consultation process. This would include provision for mediation through the Public Service Staff Relations Board and thus moderate unilateral initiatives in this area by the employer. The proposals do not provide for the kinds of sanctions, such as strike or binding arbitration, which apply to other bargainable matters. However, it is proposed that grievances relating to an employee's classification be made subject to final and binding adjudication by the Public Service Staff Relations Board.

#### *Superannuation*

5. Finally, in keeping with the approach indicated above as to the need for retaining common conditions of service, the report recommends that basic contributions, benefits or characteristics of the superannuation plan should not become subject to bargaining. However, it suggests that bargaining agents be given the opportunity to participate in the discussions of the Advisory Committee on Superannuation, to a greater degree than is the case at present. It is also recommended that the Public Service Staff Relations Act should be amended to permit the possibility of bargaining over ancillary or additional death benefits.

#### *"Coalition Bargaining"*

6. To facilitate bargaining across bargaining unit lines and to alleviate some of the frustrations that have developed in National Joint Council consultation, the report proposes a form of "coalition bargaining". This would permit a bargaining agent representing employees in several bargaining units, or several bargaining agents, and the employer to enter into "master agreements". The matters included in these "master agreements" would

### PRINCIPAUX POINTS ET CONCLUSIONS DU RAPPORT DE J. FINKELMAN, C.R., SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA: PROPOSITIONS DE CHANGEMENTS LÉGISLATIFS

1. Le rapport établit au départ qu'il n'est pas souhaitable de refondre entièrement le cadre des relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada, tel qu'il est exposé dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Le rapport s'est attaché à faire reconnaître le besoin de retenir, dans un régime morcelé en unités de négociation fondées sur les professions, la capacité d'établir et de maintenir des conditions de travail communes à toute la Fonction publique dans de nombreux domaines.

#### *Possibilité de négocier certaines mutations*

2. Les propositions du rapport laissent pratiquement intacts le rôle et l'autorité traditionnels de la Commission de la Fonction publique en ce qui a trait aux nominations et aux promotions. Cependant, le rapport recommande que les mutations d'employés entre les postes et lieux de travail où les fonctions et responsabilités sont les mêmes à peu de chose près, ne devraient plus être considérées comme des «nominations» aux termes de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Les critères de ces mutations devraient être négociables. Pour appuyer cette proposition, le rapport signale le fait que quelques conventions collectives et directives ministérielles prévoient déjà des «affectations de choix» liées à la durée du service et que la Loi, dans ce domaine, devrait rejoindre la pratique.

#### *Licenciement et rappel*

3. Le rapport indique que des droits de rappel valables pour l'ensemble du service assureraient une meilleure protection aux employés que des droits limités à telle ou telle unité de négociation. Il n'appuie pas les revendications des associations d'employés qui veulent rendre négociables les licenciements et les rappels. Il propose toutefois de remplacer la façon traditionnelle de traiter selon un «ordre inverse du mérite» le licenciement et le rappel par un régime selon lequel la Commission de la Fonction publique serait obligée, par voie statutaire, de reconnaître la durée du service comme premier critère dans l'administration des licenciements et des rappels. Le rapport contient aussi des recommandations au sujet des préavis statutaires de licenciements variant selon l'ancienneté.

#### *Classement*

4. Le rapport répond aux revendications des agents négociateurs au sujet du droit de traiter du classement des postes lors des négociations, en proposant une méthode de consultation formellement structurée. Il s'agirait d'introduire des dispositions prévoyant la médiation par l'intermédiaire de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, modérant de ce fait les initiatives unilatérales prises par l'employeur dans ce domaine. Les propositions ne prévoient pas les formes de sanctions, comme la grève ou l'arbitrage obligatoire, qui s'appliquent dans le cas d'autres questions négociables. Cependant, le rapport propose que les griefs portant sur le classement d'un employé soient soumis à l'arbitrage final et obligatoire de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.

#### *Pensions*

5. Enfin, tout en respectant le besoin mentionné ci-dessus de conserver des conditions de travail communes, le rapport recommande que les cotisations, prestations ou caractéristiques de base en matière de régime de retraite ne soient pas susceptibles de négociation. Il propose toutefois que les agents négociateurs aient la possibilité de prendre une part plus active qu'auparavant aux entretiens du comité consultatif sur les pensions et recommande également que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique soit modifiée pour rendre possible la négociation des prestations de décès accessoires ou supplémentaires.

#### *«Négociation concertée»*

6. Pour faciliter la négociation débordant les unités de négociation et supprimer quelques-unes des frustrations nées des consultations au niveau du Conseil national mixte, le rapport propose une forme de «négociation concertée». Cette mesure permettrait à un agent négociateur représentant les employés de plusieurs unités de négociation ou à plusieurs agents négociateurs et à l'employeur de conclure des «conventions-cadres». Les points

supersede the provisions of the collective agreements applicable to particular bargaining units for the period provided in the “master agreement”.

### *Scope of Arbitration*

7. The report does not support the proposal of the bargaining agents that all matters that are bargainable should be made arbitrable. The scope of arbitrable matters has, however, been broadened to include “compensation”, standards of pay and the procedures relating to the administration of compensation.

### *“Final Offer Selection”*

8. The suggestion that the revised legislation should provide for “final offer selection” as a form of arbitration is accepted, with some hesitation. Access to this method of dispute resolution would be permitted where the employer and the bargaining agent agree to utilize this method and establish the procedural rules by which the “selector” (arbitrator) is to be governed.

### *Consultation*

9. The report stresses that, where consultation is required under the legislation, it should be meaningful. It recommends that a remedy be provided by way of complaint to the Board where one party alleges that the other has not consulted in good faith and made every reasonable effort to reach agreement.

### *Mediation*

10. The report recognized the value of mediation and builds it in as a part of every situation in which the parties, after having made a reasonable attempt to resolve their differences through negotiation or consultation, fail to reach agreement. It recommends that the Chairman of the Public Service Staff Relations Board should have authority to involve a mediator in a dispute, even though he has not received a request from one of the parties. In these circumstances, he would be obliged to consult with the parties before taking action.

### *Grievances*

11. It is proposed that the rights of employees to process grievances to adjudication be expanded to include “environmental conditions”. The adjudicator would be limited to a “fact-finding” role in this area. Grievances relating to release from service for reasons of incompetence or incapacity would also be made subject to adjudication. This latter recommendation would involve a shift of jurisdiction from the Public Service Commission, which now hears appeals in this regard, to the Public Service Staff Relations Board.

### *Rights to Strike/Lock Out*

12. No change is recommended in the essential characteristics of the unique strike/arbitration option approved by Parliament in 1967 — an approach which gave Canadian public servants bargaining rights and sanctions essentially comparable to those possessed by employees in the private sector.

13. The report recommends that the definition of “designated employees”, who are not permitted to strike because of the public safety and security aspects of their duties, be clarified. It should expressly include employees whose services are necessary to avoid an imminent threat to the health of the public or who are involved in long term research programs aimed at the protection of the health, safety or security of the public. The procedures relating to “designation” would also be tightened up to provide greater assurance to the community that those who are “designated” will fulfill their obligations.

14. It is recommended that the public service employer, like its private sector counterpart, should have the right to lock out employees in the same circumstances and subject to the same limitations as apply in the case of a lawful strike. In addition, a strike would be lawful, where other conditions precedent are met, only when it is called or authorized by the certified bargaining agent.

### *Management “Exclusions”*

15. The report recommends some adjustment in the present statutory criteria which determine the line between employees in bargaining units and persons employed in a managerial or confidential capacity. The purpose of the recommendation is, on the one hand, to strengthen the “management team”, and on the other hand, to reduce substantially the number of persons excluded from bargaining because of what is now regarded as a



réglés par ces «conventions-cadres» remplaceraient les dispositions des conventions collectives visant les unités de négociation particulières pour la période mentionnée dans la «convention-cadre».

### *Cadre de l'arbitrage*

7. Le rapport n'appuie pas la proposition des agents négociateurs, selon laquelle toutes les questions négociables devraient être arbitrables. Le cadre des questions arbitrables a toutefois été élargi de manière à englober la «rémunération», les normes de traitement et les méthodes d'administration concernant la rémunération.

### *«Choix entre deux offres définitives»*

8. La proposition, selon laquelle la loi révisée devrait prévoir la possibilité de «choisir entre deux offres définitives» comme forme d'arbitrage, est acceptée avec quelque hésitation. Le recours à cette méthode de règlement des différends serait autorisé lorsque l'employeur et l'agent négociateur s'entendent pour l'utiliser et établissent les règles de procédure qui doivent régir l'action de la personne qui choisit (l'arbitre).

### *Consultation*

9. Le rapport insiste sur le fait que lorsque la Loi exige qu'il y ait consultation, celle-ci doit être valable. Il préconise un recours, c'est-à-dire qu'une plainte pourrait être formulée à la Commission lorsqu'une partie allègue que l'autre n'a pas participé à une consultation de bonne foi et n'a pas fait un effort raisonnable pour en arriver à un accord.

### *Médiation*

10. Le rapport reconnaît la valeur de la médiation et la fait intervenir dans toute situation où les parties, après avoir fait un effort raisonnable pour régler leurs différends au moyen de la négociation ou de la consultation, ne peuvent arriver à s'entendre. Il recommande que le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique soit investi de l'autorité voulue pour faire entrer en lice un médiateur dans le cas d'un différend, même en l'absence d'une demande à cet effet émanant de l'une ou l'autre partie. Dans ces circonstances, il serait obligé de consulter les parties avant d'accomplir sa mission.

### *Griefs*

11. Il est proposé que le droit reconnu aux employés de poursuivre des griefs jusqu'à l'arbitrage soit étendu de manière à inclure les «facteurs d'environnement». Le rôle de l'arbitre se limiterait alors à faire les constatations voulues dans ce domaine. Les griefs relatifs au congédiement pour des raisons d'incompétence ou d'incapacité seraient aussi admissibles à l'arbitrage. Cette dernière recommandation comporterait un transfert de compétence qui passerait de la Commission de la Fonction publique, chargée actuellement de statuer sur les appels se rapportant à ces questions, à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.

### *Droit de grève et de lock-out*

12. Aucun changement n'est recommandé quant aux caractéristiques essentielles de l'unique option grève ou arbitrage, approuvée par le Parlement en 1967, mesure qui accordait aux fonctionnaires du Canada des droits de négociation et des sanctions essentiellement comparables à ceux que possèdent les employés du secteur privé.

13. Le rapport recommande que soit établie plus clairement la définition des «employés désignés» qui n'ont pas le droit de faire la grève à cause des aspects de leurs fonctions touchant la sécurité du public. La définition devrait expressément comprendre les employés dont les services sont essentiels quand il s'agit de conjurer une menace imminente pour la santé du public ou qui sont directement intéressés dans des programmes de recherche à long terme visant la sécurité du public ou la protection de la santé. Les procédures de «désignation» devraient aussi être plus strictes de manière à garantir plus expressément à la communauté que les personnes «désignées» satisfont à leurs obligations.

14. Il est recommandé que l'employeur dans l'Administration, comme son homologue du secteur privé, ait le droit d'effectuer un lock-out dans les mêmes circonstances et sous réserve des mêmes restrictions que dans le cas d'une grève légale. En outre, une grève serait légale, toute autre condition étant par ailleurs respectée, seulement lorsqu'elle serait déclarée ou autorisée par l'agent négociateur accrédité.

### *«Exclusion» des préposés à la gestion*

15. Le rapport recommande une certaine modification des critères statutaires actuels qui déterminent la ligne de démarcation existant entre les employés des unités de négociation et les personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Les recommandations visent, d'une part, à renforcer «l'équipe de gestion» et, d'autre part, à réduire sensiblement le nombre de personnes exclues de la négociation à cause de ce qui est maintenant

"confidential" relationship to managers. The effect of these recommendations would be particularly noticeable for secretaries and clerks.

16. The procedure for identifying managerial types would undergo substantial change. The employer's judgment as to whether a person is identified as being employed in a managerial or confidential capacity would govern unless and until overruled by the Board on challenge by the bargaining agent. The reverse is the case at present. Persons employed in a managerial or confidential capacity would be permitted to retain a limited type of membership in the employee organization that had previously been their bargaining agent. The introduction of the legislation regarding the identification of managerial types would be delayed up to a year to permit a profile of management to be worked out between bargaining agents and the employer.

#### *A "Public Member" Board*

17. The report recommends that the Public Service Staff Relations Board should become a "public member" board and should deal, through divisions, with all matters dealt with at present by the Board, by the Arbitration Tribunal and by adjudicators. However, the authority now vested in the Board to function as a review tribunal on questions of law and jurisdiction (section 23 of the Public Service Staff Relations Act) should be taken away. The membership of the Board should be capable of expansion to permit the efficient and expeditious handling of its work. The membership should include persons who have had experience in collective bargaining on behalf of employees and persons who have had experience in collective bargaining on behalf of the employer. It should include a mix of laymen and persons with legal training.

18. The report proposes that the Pay Research Bureau should remain under the jurisdiction of the Public Service Staff Relations Board and that there should be a substantial expansion in developmental and research functions.

considéré comme rapports à caractère «confidentiel» avec les administrateurs. L'effet de ces recommandations se ferait particulièrement sentir dans le cas des secrétaires et des commis.

16. La procédure d'identification des personnes préposées à la gestion subirait des changements importants. Le jugement de l'employeur sur la question de savoir si une personne est préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles serait prépondérant à moins qu'il ne soit rejeté par la Commission, suite à une contestation de l'agent négociateur. C'est le contraire qui existe actuellement. Les personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles pourraient conserver une adhésion limitée à l'association d'employés qui était auparavant leur agent négociateur. L'introduction des dispositions statutaires relatives à l'identification des types de préposés à la gestion pourrait être différée d'un an pour permettre aux agents négociateurs et à l'employeur de préciser d'un commun accord les postes de gestion.

*Une commission formée de «membres représentant l'intérêt public»*

17. Le rapport recommande que la Commission des relations de travail dans la Fonction publique devienne une commission formée de «membres représentant l'intérêt public» qui réglerait, par l'intermédiaire de divisions, toutes les questions que doivent actuellement trancher la Commission, le Tribunal d'arbitrage et les arbitres. Toutefois, l'autorité actuellement accordée à la Commission pour fonctionner à titre de tribunal de révision sur les questions de droit ou de compétence (article 23 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique) devrait lui être retirée. Le nombre de membres de la Commission devrait pouvoir être accru de manière à lui permettre d'accomplir son travail plus efficacement et plus rapidement. La composition de la Commission devrait comprendre des personnes qui ont l'expérience de la négociation collective faite au nom des employés et d'autres qui l'ont acquise à titre de représentants de l'employeur. Elle devrait être constituée d'un mélange de profanes et de personnes dotées d'une formation juridique.

18. Le rapport propose que le Bureau de recherches sur les traitements continue de relever de la compétence de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et élargisse considérablement le cadre de ses fonctions dans le domaine de la recherche et du développement.

## APPENDIX 2

### SOME STATISTICAL TABLES

#### List of Tables

Table 1	Statistical Summary, P.S.S.R.B. Proceedings, 1967-1974
Table 2	Bargaining Units and Bargaining Agents, by "Employer" (31.3.74)
Table 3	Representation Votes in Certification Proceedings, 1967-1974
Table 4	Complaints: Various Sections of the Act (31.3.74)
Table 5	Questions of Law or Jurisdiction (Section 23) (31.3.74)
Table 6	Dispute Resolution Process (31.3.74)
Table 7	Alterations in Dispute Process Specification, 1967-1974
Table 8	Bargaining Units Where Conciliation Board Specified (31.3.74)
Table 9	Resolution of Disputes by Arbitration, 1973-1974
Table 10	Dispute Process Specification, 1967-1974: Summary
Table 11	Managerial or Confidential Exclusions: By Category (Treasury Board as "Employer") (June 1974)
Table 12	Managerial or Confidential Exclusions: By Bargaining Agent and Bargaining Unit (Treasury Board as "Employer") (June 1974)
Table 13	Managerial or Confidential Exclusions: By Employer and Category (Separate "Employers") (June 1974)
Table 14	Managerial or Confidential Exclusions: By Bargaining Agent and Bargaining Unit (Separate "Employers") (June 1974)
Table 15	References to adjudication, 1967-1974



## APPENDICE 2

### QUELQUES TABLEAUX STATISTIQUES

#### Liste des tableaux

- Tableau 1 Résumé du rapport statistique des années financières 1967 à 1974 (C.R.T.F.P.)
- Tableau 2 Unités de négociation et agents négociateurs, par « employeur » (31.3.1974)
- Tableau 3 Scrutins de représentation, Procédures d'accréditation, 1967 à 1974
- Tableau 4 Plaintes portées en vertu de divers articles de la Loi (31.3.1974)
- Tableau 5 Questions de droit ou de compétence (Article 23) (31.3.1974)
- Tableau 6 Méthode de règlement des différends (31.3.1974)
- Tableau 7 Modifications apportées au choix de la méthode de règlement des différends, 1967 à 1974
- Tableau 8 Unités de négociation qui ont opté pour le bureau de conciliation (31.3.1974)
- Tableau 9 Règlements des différends par arbitrage, 1973-1974
- Tableau 10 Spécification de la méthode de règlement des différends, 1967 à 1974: Résumé
- Tableau 11 Exclusions de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles:  
Par catégorie (employeur: le Conseil du trésor) (juin 1974)
- Tableau 12 Exclusions de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles:  
Par agent négociateur et unité de négociation (employeur: le Conseil du trésor)  
(juin 1974)
- Tableau 13 Exclusions de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles:  
Par employeur et catégorie (« Employeurs » distincts) (juin 1974)
- Tableau 14 Exclusions de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles:  
Par agent négociateur et unité de négociation (« Employeurs » distincts) (juin 1974)
- Tableau 15 Renvoi à l'arbitrage, 1967 à 1974

TABLE 1  
Statistical Summary, P.S.S.R.B. Proceedings, 1967-1974

	67/68	68/69	69/70	70/71	71/72	72/73	73/74	Total
<i>A — Proceedings before P.S.S.R.B.</i>								
— Certification of bargaining agents	96	35	11	3	1	2	1	149
— applications	—	1	1	—	—	—	1	3
— Revocation of certification	—	—	—	—	—	1	—	1
— applications	4	11	65	9	9	2	6	106
— Complaints	—	—	—	4	2	3	1	10
— Requests for remedial orders	—	—	—	—	—	—	—	—
— Seeking declaration of unlawful strike	1	9	—	4	2	—	—	16
— Seeking consent to prosecute	—	9	—	2	7	2	—	20
— Seeking extension of time	—	—	—	—	—	—	—	—
— to implement collective agreement	—	1	7	—	1	—	—	9
— to implement arbitral award	—	—	—	3	1	—	—	4
— to present grievance or refer to adjudication	—	—	—	—	—	2	—	2
— to reply or take certain action	—	—	—	—	1	1	2	4
— References of questions of law or jurisdiction	1	4	2	7	9	23	12	58
— Seeking review of previous decision (various)	—	—	—	3	3	4	2	12
— Objections to lists of "designated employees"	—	1	4	2	9	1	3	20
— Objections to proposed managerial exclusions	—	5	—	48	56	9	31	149
— Re inclusion of employee in a bargaining unit	—	—	—	—	2	1	3	6
<i>B — Board Administration</i>								
— Days on which Board sat	97	44	58	67	67	86	48	467

TABLEAU 1  
RÉSUMÉ DU RAPPORT STATISTIQUE DES ANNÉES FINANCIÈRES

1967 à 1974 (C.R.T.F.P.)

	67/68	68/69	69/70	70/71	71/72	72/73	73/74	Total
<i>A – Procédures devant la C.R.T.F.P.</i>								
– Accréditation d'agents négociateurs								
– nombre de demandes	96	35	11	3	1	2	1	149
– Annulation de l'accréditation								
– nombre de demandes	—	1	1	—	—	—	1	3
– Détermination des droits du successeur								
– nombre de demandes	—	—	—	—	—	1	—	1
– Inscription de plaintes	4	11	65	9	9	2	6	106
– Demandes d'ordonnances de redressement	—	—	—	4	2	3	1	10
– Demande de déclaration de grève illégale	1	9	—	4	2	—	—	16
– Demande de consentement pour poursuivre	—	9	—	2	7	2	—	20
– Demande de prolongation de délai								
– pour mettre en œuvre une convention collective	—	1	7	—	1	—	—	9
– pour mettre en œuvre une sentence arbitrale	—	—	—	3	1	—	—	4
– pour présenter un grief ou le soumettre à l'arbitrage	—	—	—	—	—	2	—	2
– pour répliquer ou prendre certaines mesures	—	—	—	—	1	1	2	4
– Renvois de questions de droit ou de compétence	1	4	2	7	9	23	12	58
– Demandes de révision de décisions antérieures (de nature diverse)	—	—	—	3	3	4	2	12
– Oppositions aux listes «d'employés désignés»	—	1	4	2	9	1	3	20
– Oppositions à l'exclusion proposée de personnes préposées à la gestion	—	5	—	48	56	9	31	149
– Inclusion d'employés dans une unité de négociation	—	—	—	—	2	1	3	6
<i>B – Administration de la Commission</i>								
– Nombre de jours de séance de la Commission	97	44	58	67	67	86	48	467

TABLE 2

(Effective Date: 31.3.74)

Bargaining Units and Bargaining Agents  
in the Public Service of Canada*(Treasury Board as "Employer")*

<i>Bargaining Unit</i>	<i>Bargaining Agent</i>
Actuarial Science	Professional Institute of the Public Service
Agriculture	
Architecture and Town Planning	
Biological Science	
Chemistry	
Dentistry	
Engineering and Land Survey	
Economics, Sociology and Statistics	
Forestry	
Home Economics	
Historical Research	
Law	
Library Science	
Mathematics	
Medicine	
Meteorology	
Nursing	
Occupational and Physical Therapy	
Physical Sciences	
Pharmacy	
Psychology	
Scientific Research	
Scientific Regulation	
Social Work	
Veterinary Science	
Commerce	
Computer Systems Administration	
Translation	
Aircraft Operations	
Auditing	Public Service Alliance of Canada
Education	
Administrative Services	
Financial Administration	
Information Services	
Purchasing and Supply	
Programme Administration	
Welfare Programmes	
Drafting and Illustration	
Engineering and Scientific Support	
Educational Support	
General Technical	
Primary Products Inspection	
Photography	
Radio Operations	
Social Science Support	
Technical Inspection	
Communications	
Clerical and Regulatory	
Data Processing	
Office Equipment Operations	
Secretarial, Stenographic, Typing	
Telephone Operation	



## TABLEAU 2

(Établi au 31.3.1974)

Unités de négociation et agents négociateurs  
au sein de la Fonction publique du Canada

(«Employeur»: le Conseil du trésor)

<i>Unités de négociation</i>	<i>Agents négociateurs</i>
Actuariat	Institut professionnel du service public
Agriculture	
Architecture et Urbanisme	
Sciences biologiques	
Chimie	
Art dentaire	
Génie et arpentage	
Économique, Sociologie et Statistique	
Sciences forestières	
Science domestique	
Recherche historique	
Droit	
Bibliothéconomie	
Mathématiques	
Médecine	
Météorologie	
Sciences infirmières	
Ergothérapie et physiothérapie	
Sciences physiques	
Pharmacie	
Psychologie	
Recherche scientifique	
Réglementation scientifique	
Service social	
Médecine vétérinaire	
Commerce	
Gestion des systèmes d'ordinateurs	
Traduction	
Navigation aérienne	
Vérification	Alliance de la Fonction publique du Canada
Enseignement	
Services administratifs	
Gestion des finances	
Services d'information	
Achat et Approvisionnement	
Gestion de l'exécution	
Programmes de bien-être social	
Dessin et illustrations	
Soutien technologique et scientifique	
Soutien de l'enseignement	
Techniciens divers	
Inspection des produits primaires	
Photographie	
Radiotélégraphie	
Soutien des sciences sociales	
Inspection technique	
Communications	
Commis aux écritures et aux règlements	
Traitement mécanique des données	
Mécanographie	
Secrétariat, Sténographie, Dactylographie	
Téléphonistes	

<i>Bargaining Unit</i>	<i>Bargaining Agent</i>
Correctional – Supervisory – Non-Supervisory	Public Service Alliance of Canada
Firefighters – Supervisory – Non-Supervisory	
General Labour and Trades – Supervisory – Non-Supervisory	
General Services – Supervisory – Non-Supervisory	
Heating, Power and Stationary Plant Operation – Supervisory – Non-Supervisory	
Hospital Services – Supervisory – Non-Supervisory	
Lightkeepers – Supervisory – Non-Supervisory	
Printing Operations – Supervisory	
Railway Mail Clerks	
Ships Crews – Supervisory – Non-Supervisory	
Foreign Affairs	
Air Traffic Control	
Electronics	
Ships Officers	
Postal Operations – Supervisory	
Postal Operations – Non-Supervisory	Professional Association of Foreign Service Officers
Postal Operations – Part-time employees	
Revenue Postal Operations	
Printing Operations – Non-Supervisory	
Ship Repair	
	Canadian Air Traffic Control Association
	Local 2228, International Brotherhood of Electrical Workers
	Canadian Merchant Service Guild
	Association of Postal Officials of Canada
	Council of Postal Unions
	Canadian Postmasters Association
	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council

*(Defence Research Board as "Employer")<sup>1</sup>*

<i>Bargaining Unit</i>	<i>Bargaining Agent</i>
Defence Scientific Service Officers Professional Category	Professional Institute of the Public Service
Administrative and Foreign Service Category	Public Service Alliance of Canada
Technical Category	
Administrative Support Category	
Operational Category – Supervisory – Non-Supervisory	

<sup>1</sup> Data is correct in relation to fiscal year 1973-74. However, effective April 1, 1974, the Defence Research Board became a branch of the Department of National Defence and its employees were absorbed into the appropriate bargaining units in respect of which the Treasury Board exercises authority as employer.

<i>Unités de négociation</i>	<i>Agents négociateurs</i>
Services correctionnels — surveillants — non-surveillants	Alliance de la Fonction publique du Canada
Pompiers — surveillants — non-surveillants	
Manoeuvres et Hommes de métier — surveillants — non-surveillants	
Services divers — surveillants — non-surveillants	
Chauffage, Force motrice et Opération de machines fixes — surveillants — non-surveillants	
Services hospitaliers — surveillants — non-surveillants	
Gardiens de phare — surveillants — non-surveillants	
Services d'imprimerie — surveillants	
Commis ambulants	
Équipages de navires — surveillants — non-surveillants	
Affaires extérieures	Association professionnelle des agents du service extérieur
Contrôle du trafic aérien	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
Électronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228
Officiers de navire	Guilde de la marine marchande du Canada
Manutention du courrier — surveillants	Association des officiers des Postes du Canada
Manutention du courrier — non-surveillants	Conseil des unions des employés des Postes
Manutention du courrier — employés à temps partiel	
Bureaux de poste à commission	Association canadienne des Maîtres de poste
Services d'imprimerie — non-surveillants	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Réparation des navires	Conseil des métiers et de la Main-d'oeuvre des chantiers navals du gouvernement fédéral

(«Employeur»: le Conseil de recherches pour la défense)<sup>1</sup>

<i>Unités de négociation</i>	<i>Agents négociateurs</i>
Agents techniques de recherches pour la défense, catégorie professionnelle	Institut professionnel du service public
Catégorie administrative et du service extérieur	Alliance de la Fonction publique du Canada
Catégorie technique	
Catégorie du soutien administratif	
Catégorie de l'exploitation — surveillants — non-surveillants	

<sup>1</sup> Les données sont exactes en ce qui a trait à l'année financière 1973-1974. Toutefois, à compter du 1<sup>er</sup> avril 1974, le Conseil de recherches pour la défense est devenu une Direction du ministère de la Défense nationale et ses employés ont été intégrés dans les unités de négociation appropriées à l'égard desquelles le Conseil du trésor exerce son autorité à titre d'employeur.

(National Film Board as "Employer")

<i>Bargaining Unit</i>	<i>Bargaining Agent</i>
Administrative and Foreign Service Category	Professional Institute of the Public Service
Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
Operational Category	
Technical Category	Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision

(National Research Council as "Employer")

<i>Bargaining Unit</i>	<i>Bargaining Agent</i>
Library Science	Professional Institute of the Public Service
Research Officers and Research Council Officers	
Information Services	
Translation	
Administrative Services	Research Council Employees Association
Computer Systems Administration	
Purchasing and Supply	
Technical Category	
Communications – Supervisory	
– Non-Supervisory	
Clerical and Office Equipment	
Data Processing	
Secretarial, Stenographic, Typing	
Operational Category	
– Supervisory	
– Non-Supervisory	
Communications Officers	

(Northern Canada Power Commission as "Employer")

<i>Bargaining Unit</i>	<i>Bargaining Agent</i>
Operational Category	Public Service Alliance of Canada
– Non-Supervisory	



(«Employeur»: l'Office national du film)

<i>Unités de négociation</i>	<i>Agents négociateurs</i>
Catégorie administrative et du service extérieur	Institut professionnel du service public
Catégorie du soutien administratif et catégorie de l'exploitation	Alliance de la Fonction publique du Canada
Catégorie technique	Syndicat général du Cinéma et de la Télévision

(«Employeur»: le Conseil national de recherches)

<i>Unités de négociation</i>	<i>Agents négociateurs</i>
Bibliothéconomie	Institut professionnel du service public
Chargés de recherche et agents du Conseil de recherches	
Services d'information	
Traduction	
Services administratifs	Association des employés du Conseil de recherches
Gestion des systèmes d'ordinateurs	
Achat et Approvisionnement	
Catégorie technique	
Communications — surveillants	
— non-surveillants	
Commis et mécanographie	
Traitement des données	
Secrétariat, Sténographie, Dactylographie	
Catégorie de l'exploitation — surveillants	
— non-surveillants	
Agents des communications	

(«Employeur»: la Commission d'énergie du Nord canadien)

<i>Unité de négociation</i>	<i>Agent négociateur</i>
Catégorie de l'exploitation — non-surveillants	Alliance de la Fonction publique du Canada

TABLE 3

## Representation Votes in Certification Proceedings, 1967-1974

File and Fiscal Year Vote Completed	Applicant	Number Eligible	Number Ballots Returned	% Return	% Eligible Voters Voting for Applicant
Lightkeepers (67-68)	PSAC	NS-378	320	81.8	80.7
Ships Crews (68-69)	PSAC	S-109	96	88.1	52.3
		NS-2,340	1,924	82.2	52.2
Electronics (68-69)	PSAC	1,927	1,837	95.3	35.3
Technical Category Defence Research Board (68-69)	PSAC	917	830	90.5	77.2
Ships Officers (68-69) (Two Applications)	PSAC	1,202	1,117	92.9	36.6 PSAC
	CMSG				55.65 CMSG
Dentistry (68-69)	PIPS	67	56	83.9	79.1
Economics (68-69)	PIPS	894	766	85.7	80.3
Data Processing (68-69)	PSAC	1,339	1,022	76.3	71.5
Engineering and Land Survey (68-69)	PIPS	1,407	1,337	95	91.2
1) Ships Officers Fisheries Research Board (69-70)	PSAC	43	41	95.3	51.1
Certain Part-Time Postal Employees (69-70)	CPU	2,557	2,218	86.6	77.8
2) Administrative and Foreign Service Category Fisheries Research Board (69-70)	PIPS	15	14	93.3	80 PSAC
	PSAC				13.3 PIPS
Secretarial, Stenographic and Typing (69-70)	PSAC	10,274	9,546	92.9	91.7
3) Administrative Support Category Northern Canada Power Commission (71-72)	PSAC	37	22	59.4	35.1
4) Communications Officers National Research Council of Canada (73-74)	RCEA	254	228	89.7	52.3

## Notes:

- 1) A second vote was held after objections were raised by the applicant in connection with a vote which had been previously directed and "taken", but not counted.
- 2) In this case PIPS made an application for certification and the PSAC filed an intervener's application for certification. The Board directed that a representation vote be held with both names on the ballot.
- 3) In this case the Board held a hearing for the purpose of hearing the representations of the parties as to what conclusions the Board should reach as a result of the vote in which 22 votes were cast out of 37 eligibles, 13 voted for the applicant and 9 against. Subsequently, the Board dismissed the application for certification in that it was not satisfied that a majority of the employees in the bargaining unit wished the applicant to represent them as their bargaining agent.
- 4) This vote, during 1973-74, marked the first "manual" vote taken by the Board. Employees cast their ballots at a polling booth located on the premises of the employer. The return in this vote was 89.7%. There have been 15 mail representation votes held in which there were 23,506 eligible voters and in which 21,146 ballots were cast, for an overall return of 89.9%.

TABLEAU 3

Scrutins de représentation (Procédures d'accréditation) 1967 à 1974

Année où le vote a été demandé et année financière où il a été tenu	Requérant	Nombre d'employés inscrits	Nombre de votes	Pourcentage des votants	Pourcentage des votants inscrits qui ont voté pour le requérant
Gardiens de phares (1967-1968)	A.F.P.C.	NS-378	320	81.8	80.7
Équipages de navires (1968-1969)	A.F.P.C.	S-109	96	88.1	52.3
		NS-2,340	1,924	82.2	52.2
Électronique (1968-1969)	A.F.P.C.	1,927	1,837	95.3	35.3
Employés de la catégorie technique, Conseil de recherches pour la défense (1968-1969)	A.F.P.C.	917	830	90.5	77.2
Officiers de navire (1968-1969) (deux demandes)	A.F.P.C. G.M.M.C.	1,202	1,117	92.9	36.6 A.F.P.C. 55.65 G.M.M.C.
Art dentaire (1968-1969)	I.P.S.P.	67	56	83.9	79.1
Économique (1968-1969)	I.P.S.P.	894	766	85.7	80.3
Traitement mécanique des données (1968-1969)	A.F.P.C.	1,339	1,022	76.3	71.5
Génie et arpentage (1968-1969)	I.P.S.P.	1,407	1,337	95	91.2
1) Officiers de navire de l'Office des recherches sur les pêcheries (1969-1970)	A.F.P.C.	43	41	95.3	51.1
Certains employés des Postes à temps partiel (1969-1970)	C.U.E.P.	2,557	2,218	86.6	77.8
2) Employés de la catégorie adminis- trative et du service extérieur, Office des recherches sur les pêcheries (1969-1970)	I.P.S.P. A.F.P.C.	15	14	93.3	80 A.F.P.C. 13.3 I.P.S.P.
Secrétariat, Sténographie Dactylographie (1969-1970)	A.F.P.C.	10,274	9,546	92.9	91.7
3) Catégorie du soutien adminis- tratif, Commission d'énergie du Nord canadien (1971-1972)	A.F.P.C.	37	22	59.4	35.1
4) Agents de communications, Conseil national de recherches du Canada (1973-1974)	A.E.C.R.	254	228	89.7	52.3

## Remarques:

- (1) Après la tenue d'un scrutin ordonné par la Commission, mais avant le dépouillement des bulletins, le requérant a formulé certaines objections et un second scrutin a eu lieu.
- (2) Dans cette affaire, l'I.P.S.P. a demandé l'accréditation et l'A.F.P.C. a présenté une demande d'accréditation à titre d'intervenante. La Commission a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation, les noms des deux syndicats devant figurer sur les bulletins.
- (3) Dans cette affaire, la Commission a siégé pour entendre les observations des parties sur les conclusions qui s'imposaient à la suite du résultat du scrutin où 22 des 37 votants inscrits avaient exercé leur droit de vote, 13 en faveur du requérant et 9 contre. Par la suite, la Commission a rejeté la demande d'accréditation, faute d'être convaincue que la majorité des employés de l'unité de négociation désiraient que le requérant les représente à titre d'agent négociateur.
- (4) En 1973-1974 eut lieu le premier scrutin «sur place» tenu par la Commission. Les employés ont voté dans un isolement situé dans les locaux de l'employeur. 89.7% des votants inscrits ont exercé leur droit de vote. Quinze scrutins postaux ont été tenus, et 21,146, soit 89.9% des 23,506 votants inscrits, se sont prévalus de leur droit.

TABLE 4

(Effective Date: 31.3.74)

## Complaints: Various Sections of Act

	67/68	68/69	69/70	70/71	71/72	72/73	73/74	Total
Received	4	11	65	9	9	2	6	106
Decided	1	4	14	8	2	—	1	30
Withdrawn	—	2	33	7	3	9	3	57
Terminated	—	2	11	2	—	—	—	15

Note: There was a decision pending in one of the four complaints carried forward into 1974-75. The other 3 cases had been received near the end of the year and no hearings had yet been scheduled.

TABLE 5

(Effective Date: 31.3.74)

## Questions of Law or Jurisdiction (Section 23)

	67/68	68/69	69/70	70/71	71/72	72/73	73/74	Total
Received	1	4	2	7	9	23	12	58
Decided	1	—	3	2	3	5	15	29
Withdrawn	—	—	—	2	2	—	2	6

Note: There were decisions pending at year end in 14 of the 23 cases carried forward into 1974-75. The remaining 9 cases had not yet been heard by the Board.



TABLEAU 4

(Établi au 31.3.1974)

## Plaintes portées en vertu de divers articles de la Loi

	67/68	68/69	69/70	70/71	71/72	72/73	73/74	Total
Plaintes reçues	4	11	65	9	9	2	6	106
Plaintes réglées	1	4	14	8	2	—	1	30
Plaintes retirées	—	2	33	7	3	9	3	57
Plaintes où il a été mis fin aux procédures	—	2	11	2	—	—	—	15

Remarque: Une décision était pendante à l'égard d'une des quatre plaintes reportées à l'année 1974-1975. Les trois autres plaintes avaient été reçues vers la fin de l'année et aucune instruction n'avait encore été prévue.

TABLEAU 5

(Établi au 31.3.1974)

## QUESTIONS DE DROIT OU DE COMPÉTENCE (article 23)

	67/68	68/69	69/70	70/71	71/72	72/73	73/74	Total
Renvois effectués	1	4	2	7	9	23	12	58
Renvois tranchés	1	—	3	2	3	5	15	29
Renvois retirés	—	—	—	2	2	—	2	6

Remarque: A la fin de l'année, les décisions relatives à 14 des 23 questions reportées à l'année 1974-1975 étaient encore en suspens. Les neuf autres cas n'avaient pas encore été instruits par la Commission.

TABLE 6

(Effective Date: 31.3.74)  
Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agents	Employees in certified bargaining units	Excluding Fisheries Res. Board	Excluding Ships Pilots	Number of bargaining units certified
Public Service Alliance of Canada	158,263	5 < <sup>2C*</sup> 3A*		49 < <sup>8C</sup> 41A
Professional Institute of the Public Service	18,126	2 - A		36 < <sup>2C</sup> 34A
Research Council Employees' Association	2,249			12 - A
Syndicat Général du cinéma et de la télévision	377			1 - A
Council of Postal Unions	35,547			2 - C
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	1,233			1 - C
Canadian Air Traffic Control Association	2,128			1 - C
Professional Association of Foreign Service Officers	944			1 - A
Association of Postal Officials of Canada	3,197			1 - A
Federal Government Dockyards, Trades & Labour Council	2,696			1 - C
Canadian Postmasters' Association	8,200			1 - C
Canadian Merchant Service Guild	1,181		1 - C	1 - A
Local 2228, International Brotherhood of Electrical Workers	2,556			1 - C
TOTAL	236,697	7	1	108 < <sup>91A</sup> 17C

## Notes:

- 1) The Fisheries Research Board is no longer a separate employer. During the 1970-71 fiscal year its employees, previously included in seven bargaining units, were absorbed into the appropriate units in respect of which Treasury Board is "employer".
- 2) A bargaining unit of ships pilots moved out of the jurisdiction of the Board.
- 3) In fact the Board has certified 117 bargaining units. However one of these, communications officers at NRC, had PIPS as bargaining agent and then later chose RCEA. While there was a switch in bargaining agent there was no new bargaining unit established.

\*C Disputes to be referred to a conciliation board.

A: Disputes to be referred to arbitration tribunal.

TABLEAU 6

(Établi au 31.3.1974)

Méthode de règlement des différends

Agents négociateurs accrédités	Nombre d'employés dans les unités de négociation accréditées	Moins ceux de l'Office des recherches sur les pêcheries	Moins les pilotes de navires	Nombre d'unités de négociation accréditées
Alliance de la Fonction publique du Canada	158,263	5 $\begin{cases} 2C* \\ 3A* \end{cases}$		49 $\begin{cases} 8C \\ 41A \end{cases}$
Institut professionnel du service public	18,126	2 - A		36 $\begin{cases} 2C \\ 34A \end{cases}$
Association des employés du Conseil de recherches	2,249			12 - A
Syndicat général du Cinéma et de la Télévision	377			1 - A
Conseil des unions des employés des Postes	35,547			2 - C
Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada	1,233			1 - C
Association canadienne du contrôle du trafic aérien	2,128			1 - C
Association professionnelle des agents du service extérieur	944			1 - A
Association des officiers des Postes du Canada	3,197			1 - A
Conseil des Métiers et de la Main-d'œuvre des chantiers navals du gouvernement fédéral	2,696			1 - C
Association canadienne des Maîtres de poste	8,200			1 - C
Guilde de la marine marchande du Canada	1,181		1 - C	1 - A
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)	2,556			1 - C
<b>TOTAL</b>	<b>236,697</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>108 <math>\begin{cases} 91A \\ 17C \end{cases}</math></b>

## Remarques

- (1) L'Office des recherches sur les pêcheries n'est plus un employeur distinct. Durant l'année financière 1970-1971, ses employés, qui faisaient auparavant partie de sept unités de négociation, ont été intégrés dans les unités appropriées à l'égard desquelles le Conseil du trésor est l'«employeur».
- (2) Une unité de négociation de pilotes de navire s'est retirée de la juridiction de la Commission.
- (3) La Commission a effectivement accrédité 117 unités de négociation. Toutefois, l'une d'elles, celle des agents de communication du Conseil national de recherches dont l'Institut professionnel du service public était l'agent négociateur a opté pour l'Association des employés du Conseil de recherches. Bien qu'il y ait eu un changement d'agent négociateur, aucune nouvelle unité de négociation n'a été établie.

\*C: Différends à soumettre à un bureau de conciliation

A: Différends à soumettre à un tribunal d'arbitrage

TABLE 7

## Alterations in Dispute Process Specification, 1967-1974

Bargaining Unit		Estimated No. of Employees	Parties	Alteration
1970-71	Communications	900	PSAC-TB	A* to C*
	Communications	47	RCEA-NRC	C to A
	Education	2,150	PSAC-TB	A to C
1971-72	Scientific and Professional Cat. all employees except defence scientific Service Officers	9	PIPS-DRB	C to A
	Heating, Power and Stationary Plant Operation	S-593 NS-2,334	PSAC-TB PSAC-TB	A to C A to C
	Firefighters	S-239 NS-1,196	PSAC-TB PSAC-TB	A to C A to C
	General Labour and Trades	S-1,853 NS-19,856	PSAC-TB PSAC-TB	A to C A to C
	Operational Category Non- Supervisory	NS-629	PSAC-DRB	A to C
1972-73	Communications	900	PSAC-TB	C to A
	Revenue Postal Operations	11,163	CPA-TB	A to C
1973-74	Radio Operations	1,148	PSAC-TB	C to A
	Veterinary Science	458	PIPS-TB	A to C
	Translation	316	PIPS-TB	A to C
	Firefighters	S-239 NS-1,196	PSAC-TB PSAC-TB	C to A C to A

\*A: Arbitration

C: Conciliation



TABLEAU 7

Modifications apportées au choix de la méthode de règlement  
des différends (années financières 1967 à 1974)

Unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Parties	Modifications
<u>1970-1971</u>			
Communications	900	A.F.P.C. - C.T.	A* à C*
Communications	47	A.E.C.R. - C.N.R.	C à A
Enseignement	2,150	A.F.P.C. - C.T.	A à C
<u>1971-1972</u>			
Catégorie scientifique et professionnelle, tous les employés autres que les agents du service scientifique pour la défense	9	I.P.S.P. - C.R.D.	C à A
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	S-593	A.F.P.C. - C.T.	A à C
	NS-2,334	A.F.P.C. - C.T.	A à C
Pompiers	S-239	A.F.P.C. - C.T.	A à C
	NS-1,196	A.F.P.C. - C.T.	A à C
Manœuvres et hommes de métier	S-1,853	A.F.P.C. - C.T.	A à C
	NS-19,856	A.F.P.C. - C.T.	A à C
Catégorie de l'exploitation, non-surveillants	NS-629	A.F.P.C. - C.R.D.	A à C
<u>1972-1973</u>			
Communications	900	A.F.P.C. - C.T.	C à A
Bureaux de poste à commission	11,163	A.C.M.P. - C.T.	A à C
<u>1973-1974</u>			
Radiotélégraphie	1,148	A.F.P.C. - C.T.	C à A
Médecine vétérinaire	458	I.P.S.P. - C.T.	A à C
Traduction	316	I.P.S.P. - C.T.	A à C
Pompiers	S-239	A.F.P.C. - C.T.	C à A
	NS-1,196	A.F.P.C. - C.T.	C à A

\*A: Arbitrage

C: Conciliation

TABLE 8

(Effective Date: 31.3.74)

## Bargaining Units Where Conciliation Board Specified

Bargaining Unit	Number of Employees	Bargaining Agent
Education	3,087	PSAC
Postal Operations – Certain Non-Supervisory Employees	32,689	CPU
Ship Repair	2,696	FGDTLC
Printing Operations (Non-Supervisory)	1,233	CGAU
Air Traffic Control	2,128	CATCA
Ships Crews – Supervisory	507	PSAC
Ships Crews – Non-Supervisory	2,476	PSAC
Electronics	2,556	IBEW (Local 2228)
Postal Operations – Certain Part-time Employees	2,858	CPU
General Labour & Trades – Supervisory	3,061	PSAC
General Labour & Trades – Non-Supervisory	15,918	PSAC
Heating Power Stationary Plant Operation – Supervisory	222	PSAC
Heating Power Stationary Plant Operation – Non-Supervisory	3,028	PSAC
Defence Research Board Operational Category – Non-Supervisory	250	PSAC
Revenue Postal Operations	8,200	CPA
Veterinary Science	518	PIPS
Translation	711	PIPS

## Notes:

- 1) CMSG had specified conciliation for Ships Pilots (10) – this bargaining unit is no longer within jurisdiction of Board.
- 2) All bargaining units not listed above are units in respect of which reference to arbitration has been specified as the method for resolving disputes.
- 3) As of April 1, 1974, the Defence Research Board was no longer a separate employer. For purposes of collective bargaining its employees previously included in seven bargaining units were absorbed into the appropriate units in respect of which Treasury Board is employer. The figures were as of March 31, 1974.

TABLEAU 8

(Établi au 31.3.1974)

Unités de négociation qui ont opté pour le bureau de conciliation

Unités de négociation	Nombre d'employés	Agents négociateurs
Enseignement	3,087	A.F.P.C.
Manutention du courrier — Certains employés non-surveillants	32,689	C.U.E.P.
Réparation des navires	2,696	C.M.M.C.N.G.F.
Services d'imprimerie (non-surveillants)	1,233	C.U.A.G.
Contrôle du trafic aérien	2,128	A.C.C.T.A.
Équipages de navires — surveillants	507	A.F.P.C.
Équipages de navires — non-surveillants	2,476	A.F.P.C.
Électronique	2,556	F.I.O.E. (section locale 2228)
Manutention du courrier — Certains employés à temps partiel	2,858	C.U.E.P.
Manœuvres et Hommes de métier — surveillants	3,061	A.F.P.C.
Manœuvres et Hommes de métier — non-surveillants	15,918	A.F.P.C.
Chauffage, Force motrice et Opération de machines fixes — surveillants	222	A.F.P.C.
Chauffage, Force motrice et Opération de machines fixes — non-surveillants	3,028	A.F.P.C.
Conseil de recherches pour la défense, catégorie de l'exploitation — non-surveillants	250	A.F.P.C.
Bureaux de poste à commission	8,200	A.C.M.P.
Médecine vétérinaire	518	I.P.S.P.
Traduction	711	I.P.S.P.

## Remarques:

- (1) La G.M.M.C. avait spécifié la conciliation à l'égard des pilotes de navires (10), mais cette unité de négociation ne relève plus du Conseil.
- (2) Toutes les unités de négociation qui ne figurent pas ci-dessus sont des unités à l'égard desquelles le renvoi à l'arbitrage a été spécifié comme méthode de règlement des différends.
- (3) Le 1<sup>er</sup> avril 1974 le Conseil de recherches pour la défense n'était plus un employeur distinct. Aux fins de la négociation collective, ses employés, compris auparavant dans sept unités de négociation, ont été intégrés dans les unités appropriées à l'égard desquelles le Conseil du trésor est l'employeur. Les chiffres sont établis au 31 mars 1974.

TABLE 9

## Resolution of Disputes by Arbitration, 1973-74

Bargaining Unit	Bargaining Agent <sup>1</sup>	Employer <sup>2</sup>	Disposition			
			Settled by Parties	Settled with Assistance of Mediator or Conciliator	Arbitral Award	Carried to Next Fiscal Year
Communications Group (Non-Supervisory)	RCEA*	NRC			x	
Law Group	PIPS*	TB			x	
Nursing Group	PIPS	TB*			x	
Technical Category	PSAC*	DRB			x	
Computer Systems Administration Group	PIPS*	TB			x	
Mathematics Group	PIPS*	TB			x	
Agriculture Group	PIPS*	TB	x			
Clerical & Regulatory Group	PSAC*	TB		x		
Printing Operations Group (Supervisory)	PSAC*	TB		x		
Financial Administration Group	PSAC	TB*				x
Radio Operations Group	PSAC*	TB			x	
Programme Administration Group	PSAC*	TB				x
Communications Group (Supervisory)	RCEA*	NRC			x	
Administrative Support Category	PSAC*	DRB	x			
Administrative & Foreign Service Category	PSAC*	DRB	x			
Purchasing & Supply Group	PSAC	TB*				x
Administrative Services Group	PSAC	TB*				x
Information Services Group	PSAC	TB*				x
Secretarial, Stenographic & Typing Group	PSAC	TB*				x
Operational Category (Supervisory)	PSAC*	DRB				x

\*Indicates the party requesting arbitration.

<sup>1</sup>Research Council Employees' Association (RCEA); Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPS); Public Service Alliance of Canada (PSAC).

<sup>2</sup>National Research Council (NRC); Treasury Board (TB); Defence Research Board (DRB).



TABLEAU 9

## Règlement des différends par arbitrage, 1973-1974

Unité de négociation	Agent négociateur <sup>1</sup>	Employeur <sup>2</sup>	Disposition			
			Règlement par les parties	Règlement avec l'aide d'un médiateur ou conciliateur	Sentence arbitrale	Reporté à l'année financière suivante
Groupe: Communications (non-surveillants)	A.E.C.R.*	C.N.R.			x	
Groupe: Droit	I.P.S.P.*	C.T.			x	
Groupe: Sciences infirmières	I.P.S.P.	C.T.*			x	
Catégorie technique	A.F.P.C.*	C.R.D.			x	
Groupe: Gestion des systèmes d'ordinateurs	I.P.S.P.*	C.T.			x	
Groupe: Mathématiques	I.P.S.P.*	C.T.			x	
Groupe: Agriculture	I.P.S.P.*	C.T.	x			
Groupe: Commis aux écritures et aux règlements	A.F.P.C.*	C.T.		x		
Groupe: Services d'imprimerie (surveillants)	A.F.P.C.*	C.T.		x		
Groupe: Gestion des finances	A.F.P.C.	C.T.*				x
Groupe: Radiotélégraphie	A.F.P.C.*	C.T.			x	
Groupe: Gestion de l'exécution	A.F.P.C.*	C.T.				x
Groupe: Communications (surveillants)	A.E.C.R.*	C.N.R.			x	
Catégorie du soutien administratif	A.F.P.C.*	C.R.D.	x			
Catégorie administratif et du service extérieur	A.F.P.C.*	C.R.D.	x			
Groupe: Achat et Approvisionnement	A.F.P.C.	C.T.*				x
Groupe: Services administratifs	A.F.P.C.	C.T.*				x
Groupe: Services d'information	A.F.P.C.	C.T.*				x
Groupe: Secrétariat, Sténographie et Dactylographie	A.F.P.C.	C.T.*				x
Catégorie de l'exploitation (surveillants)	A.F.P.C.*	C.R.D.				x

\*Indique la partie qui demande l'arbitrage.

<sup>1</sup> L'Association des employés du Conseil de recherches (A.E.C.R.); l'Institut professionnel du Service public du Canada (I.P.S.P.); l'Alliance de la Fonction publique du Canada (A.F.P.C.)

<sup>2</sup> Le Conseil national de recherches (C.N.R.); le Conseil du trésor (C.T.); le Conseil de recherches pour la défense (C.R.D.)

TABLE 10  
Dispute Process Specification, 1967-1974; Summary

Fiscal Year	67/68	68/69	69/70	70/71 Note 1	71/72 Note 2 Note 3	72/73 Note 4	73/74 Note 5
Number of bargaining units certified	30	67	17	1	—	1	1
Specification during year	26A 4C	61A 6C	13A 4C	1A —	— —	1A —	1A —
At year end	26A 4C	87A 10C	100A 14C	101A 14C	89A 19C	90A 19C	91A 17C

Notes:

- 1) There were three alterations in dispute process specification during 1970-71.
- 2) There were eight alterations during 1971-72.
- 3) Fisheries Research Board was no longer a separate employer. Employees in seven bargaining units (5A and 2C) were absorbed into the appropriate bargaining unit in respect of which Treasury Board exercises authority as employer.
- 4) There were two alterations during 1972-73.
- 5) There were five alterations during 1973-74.

TABLE 11  
(Effective Date: June 1974)  
Managerial or Confidential Exclusions: By Category  
(Treasury Board as "Employer")

Category	Number of Bargaining Units	Number of Employees <sup>2</sup>	Number of Employees Excluded <sup>2</sup>	% Excluded
Scientific and Professional	27	18,576	2,428	13.1
Administrative and Foreign Service	10	27,857	6,908	24.8
Technical <sup>1</sup>	13	22,507	665	3.0
Administrative Support	6	62,649	8,278	13.2
Operational	24	99,575	378	.4
Total	80	231,164	18,657	8.1

<sup>1</sup>The CMSG was certified for a bargaining unit consisting of ships pilots which subsequently moved out of the jurisdiction of the Board. This unit is excluded from the figure 13, above.

<sup>2</sup>The figures for the number of employees in bargaining units and the number excluded therefrom are as of June 1974. These figures were provided by Treasury Board based on information it received from the various departments and agencies.

TABLEAU 10

Spécification de la méthode de règlement des différends,  
1967 à 1974: Résumé

Année financière	67/68	68/69	69/70	70/71 remarque <sup>1</sup>	71/72 remarque <sup>2</sup> remarque <sup>3</sup>	72/73 remarque <sup>4</sup>	73/74 remarque <sup>5</sup>
Nombre d'unités de négociation accréditées	30	67	17	1	—	1	1
Méthode choisie durant l'année	26A 4C	61A 6C	13A 4C	1A —	— —	1A —	1A —
A la fin de l'année	26A 4C	87A 10C	100A 14C	101A 14C	89A 19C	90A 19C	91A 17C

Remarques:

1. En 1970-1971, il y a eu trois modifications au choix de la méthode de règlement des différends.
2. En 1971-1972, il y a eu huit modifications.
3. L'Office des recherches sur les pêcheries n'était plus un employeur distinct. Les employés des sept unités de négociation (5A et 2C) ont été intégrés dans l'unité de négociation appropriée à l'égard de laquelle le Conseil du trésor exerce l'autorité à titre d'employeur.
4. En 1972-1973, il y a eu deux modifications.
5. En 1973-1974, il y a eu cinq modifications.

TABLEAU 11

(Établi en juin 1974)

Exclusions de personnes préposées à la gestion ou à des  
fonctions confidentielles: Par catégorie

(«Employeur»: le Conseil du trésor)

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés <sup>2</sup>	Nombre d'employés exclus <sup>2</sup>	Pourcentage d'exclusions
Scientifique et professionnelle	27	18,576	2,428	13.1
Administrative et du service extérieur	10	27,857	6,908	24.8
Technique <sup>1</sup>	13	22,507	665	3.0
Soutien administratif	6	62,649	8,278	13.2
Exploitation	24	99,575	378	.4
Total	80	231,164	18,657	8.1

<sup>1</sup> La G.M.M.C. a été accréditée comme une unité de négociation formée de pilotes de navire et qui ne relève plus du Conseil. Cette unité a été exclue du chiffre 13 ci-dessus.

<sup>2</sup> Les chiffres représentant le nombre d'employés d'unités de négociation et le nombre qui en a été exclu sont ceux qui ont été établis en juin 1974. Ces chiffres, fournis par le Conseil du trésor, sont fondés sur les renseignements que le Conseil a reçus des différents ministères et organismes.

TABLE 12

(Effective Date: June 1974)

Managerial or Confidential Exclusions:  
By Bargaining Agent and Bargaining Unit

(Treasury Board as "Employer")

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Number of Employees	Number of Employees Excluded	% Excluded
P.I.P.S.	Scientific & Prof.	25	13,140	1,832	13.9
	Admin. & Foreign Svc.	3	3,450	499	14.5
	Technical	1	308	26	8.4
P.S.A.C.	Scientific & Prof.	2	5,436	596	11.0
	Admin. & Foreign Svc.	6	23,463	6,094	26.0
	Technical	9	16,334	357	2.2
	Admin. Support	6	62,649	8,278	13.2
	Operational	18	48,702	348	.7
P.A.F.S.O.	Admin. & Foreign Svc.	1	944	315	33.4
C.A.T.C.A.	Technical	1	2,128	69	3.2
Local 2228					
I.B.E.W.	Technical	1	2,556	119	4.7
C.M.S.G.	Technical	1	1,181	94	8.0
C.P.U.	Operational	2	35,547	3	.01
A.P.O.C.	Operational	1	3,197	11	.3
C.P.A.	Operational	1	8,200	0	—
C.G.A.U.	Operational	1	1,233	16	1.3
F.G.D.T.L.C.	Operational	1	2,696	0	—
		80	231,164	18,657	8.1



TABLEAU 12

(Établi en juin 1974)

Exclusions de personnes préposées à la gestion ou à des  
fonctions confidentielles: Par agent négociateur et  
unité de négociation

(«Employeur»: Le Conseil du trésor)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités	Nombre d'employés	Nombre d'employés exclus	Pourcentage d'exclusions
I.P.S.P.	Scientifique et professionnelle Administrative et du service extérieur Technique	25	13,140	1,832	13.9
		3	3,450	499	14.5
		1	308	26	8.4
A.F.P.C.	Scientifique et professionnelle Administrative et du service extérieur Technique Soutien administratif Exploitation	2	5,436	596	11.0
		6	23,463	6,094	26.0
		9	16,334	357	2.2
		6	62,649	8,278	13.2
		18	48,702	348	.7
A.P.A.S.E.	Administrative et du service extérieur	1	944	315	33.4
A.C.C.T.A.	Technique	1	2,128	69	3.2
F.I.O.E., section locale 2228	Technique	1	2,556	119	4.7
G.M.M.C.	Technique	1	1,181	94	8.0
C.U.E.P.	Exploitation	2	35,547	3	.01
A.O.P.C.	Exploitation	1	3,197	11	.3
A.C.M.P.	Exploitation	1	8,200	0	—
C.U.A.G.	Exploitation	1	1,233	16	1.3
C.M.M.C.N.G.F.	Exploitation	1	2,696	0	—
		80	231,164	18,657	8.1

TABLE 13

(Effective Date: June 1974)

Managerial or Confidential Exclusions: By Employer and Category

(Separate "Employers")

Category	Number of Bargaining Units	Number of Employees	Number of Employees Excluded	% Excluded
<b>NATIONAL FILM BOARD</b>				
Administrative and Foreign Service	1	121	47	38.8
Technical	1	377	37	9.8
Administrative Support	1	203	50	24.6
Operational	1	64	0	—
Total	4	765	134	17.5
<b>NATIONAL RESEARCH COUNCIL</b>				
Scientific and Professional	2	659	10	1.5
Administrative and Foreign Service	6	412	53	12.8
Technical	1	1,061	7	.7
Administrative Support	5	490	122	24.9
Operational	2	321	0	—
Total	16	2,943	192	6.5
<b>DEFENCE RESEARCH BOARD<sup>1</sup></b>				
Scientific and Professional	2	413	111	26.9
Administrative and Foreign Service	1	54	32	59.3
Technical	1	673	3	.4
Administrative Support	1	244	128	52.5
Operational	2	281	4	1.4
Total	7	1,665	278	16.7
<b>NORTHERN CANADA POWER COMMISSION</b>				
Operational Category Non-Supervisory	1	160	0	—

<sup>1</sup> Data is correct in relation to fiscal year 1973-74. However, effective April 1, 1974, the Defence Research Board became a branch of the Department of National Defence and its employees were absorbed into the appropriate bargaining units in respect of which the Treasury Board exercises authority as employer.

TABLEAU 13

(Établi en juin 1974)

Exclusions de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles: Par employeur et catégorie

("Employeurs" distincts)

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés	Nombre d'employés exclus	Pourcentage d'exclusions
<b>OFFICE NATIONAL DU FILM</b>				
Administrative et du service extérieur	1	121	47	38.8
Technique	1	377	37	9.8
Soutien administratif	1	203	50	24.6
Exploitation	1	64	0	—
Total	4	765	134	17.5
<b>CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES</b>				
Scientifique et professionnelle	2	659	10	1.5
Administrative et du service extérieur	6	412	53	12.8
Technique	1	1,061	7	.7
Soutien administratif	5	490	122	24.9
Exploitation	2	321	0	—
Total	16	2,943	192	6.5
<b>CONSEIL DE RECHERCHES POUR LA DÉFENSE<sup>1</sup></b>				
Scientifique et professionnelle	2	413	111	26.9
Administrative et du service extérieur	1	54	32	59.3
Technique	1	673	3	.4
Soutien administratif	1	244	128	52.5
Exploitation	2	281	4	1.4
Total	7	1,665	278	16.7
<b>COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN</b>				
Catégorie de l'exploitation, non-surveillants	1	160	0	—

<sup>1</sup> Les données sont exactes quant à l'année financière 1973-1974. Toutefois, à compter du 1<sup>er</sup> avril 1974, le Conseil de recherches pour la défense est devenu une direction du ministère de la Défense nationale et ses employés ont été intégrés dans les unités de négociation appropriées à l'égard desquelles le Conseil du trésor exerce son autorité à titre d'employeur.

TABLE 14

(Effective Date: June 1974)

Managerial or Confidential Exclusions:  
By Bargaining Agent and Bargaining Unit

(Separate "Employers")

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Number of Employees	Number of Employees Excluded	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD					
P.I.P.S.	Administrative and Foreign Service	1	121	47	38.8
S.G.C.T.	Technical	1	377	37	9.8
P.S.A.C.	Administrative Support	1	203	50	24.6
P.S.A.C.	Operational	1	64	0	—
TOTAL		4	765	134	17.5
NATIONAL RESEARCH COUNCIL					
P.I.P.S.	Scientific and Professional	2	659	10	1.5
P.I.P.S.	Administrative and Foreign Service	2	35	2	5.7
R.C.E.A.	Administrative and Foreign Service	4	377	51	13.5
R.C.E.A.	Technical	1	1,061	7	.7
R.C.E.A.	Administrative Support	5	490	122	24.9
R.C.E.A.	Operational	2	321	0	—
TOTAL		16	2,943	192	6.5
DEFENCE RESEARCH BOARD					
P.I.P.S.	Scientific and Professional	2	413	111	26.9
P.S.A.C.	Administrative and Foreign Service	1	54	32	59.3
P.S.A.C.	Technical	1	673	3	.4
P.S.A.C.	Administrative Support	1	244	128	52.5
P.S.A.C.	Operational	2	281	4	1.4
TOTAL		7	1,665	278	16.7
NORTHERN CANADA POWER COMMISSION					
P.S.A.C.	Operational Category Non-Supervisory	1	160	0	—



TABLEAU 14

(Établi en juin 1974)

Exclusions de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles: Par agent négociateur et unité de négociation

(«Employeurs» distincts)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négoc.	Nombre d'employés	Nombre d'employés exclus	Pourcentage d'exclusions
OFFICE NATIONAL DU FILM					
I.P.S.P.	Administrative et du service extérieur	1	121	47	38.8
S.G.C.T.	Technique	1	377	37	9.8
A.F.P.C.	Soutien administratif	1	203	50	24.6
A.F.P.C.	Exploitation	1	64	0	—
Total		4	765	134	17.5
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES					
I.P.S.P.	Scientifique et professionnelle	2	659	10	1.5
I.P.S.P.	Administrative et du service extérieur	2	35	2	5.7
A.E.C.R.	Administrative et du service extérieur	4	377	51	13.5
A.E.C.R.	Technique	1	1,061	7	.7
A.E.C.R.	Soutien administratif	5	490	122	24.9
A.E.C.R.	Exploitation	2	321	0	—
Total		16	2,943	192	6.5
CONSEIL DE RECHERCHES POUR LA DÉFENSE					
I.P.S.P.	Scientifique et professionnelle	2	413	111	26.9
A.F.P.C.	Administrative et du service extérieur	1	54	32	59.3
A.F.P.C.	Technique	1	673	3	.4
A.F.P.C.	Soutien administratif	1	244	128	52.5
A.F.P.C.	Exploitation	2	281	4	1.4
Total		7	1,665	278	16.7
COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN					
A.F.P.C.	Catégorie de l'exploitation, non-surveillants	1	160	0	—

TABLE 15

References to adjudication, 1967-1974

	Interpretations S. 91(1)(a)	Discipline S.91(1)(b)	Party & Party S.98	Total
1967-68	—	38	—	38
1968-69	18	46	2	66
1969-70	95	45	6	146
1970-71	153	22	4	179
1971-72	142	29	7	178
1972-73	114	46	16	176
1973-74	459	243 <sup>1</sup>	17	719
Totals	981	469	52	1,502

<sup>1</sup> See footnote 2 page 32.

TABLEAU 15

Renvois à l'arbitrage, 1967 à 1974

	Interprétations A. 91(1) <i>a</i> )	Discipline A. 91(1) <i>b</i> )	Partie et Partie A. 98	Total
1967-68	—	38	—	38
1968-69	18	46	2	66
1969-70	95	45	6	146
1970-71	153	22	4	179
1971-72	142	29	7	178
1972-73	114	46	16	176
1973-74	459	243 <sup>1</sup>	17	719
Totaux	981	469	52	1,502

<sup>1</sup> Voir la remarque 2 au bas de la page 33.









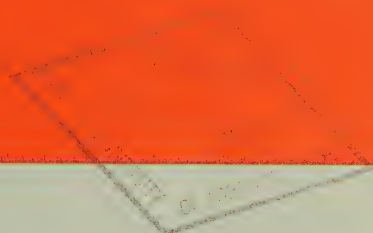
CA1 CS 25  
-A55

**Eighth  
Annual  
Report**

**Huitième  
Rapport  
annuel**

**1974-1975**

**1974-1975**



**Public Service  
Staff Relations Board**

**Commission des relations de travail  
dans la Fonction publique**





201 53 25  
-455

**Eighth  
Annual  
Report**

**Huitième  
Rapport  
annuel**

**1974-1975**

**1974-1975**



**Public Service  
Staff Relations Board**

**Commission des relations de travail  
dans la Fonction publique**

©  
Information Canada  
Ottawa, 1976  
Cat. No.: SR1-1975

©  
Information Canada  
Ottawa, 1976  
Nº de cat.: SR1-1975

**PUBLIC SERVICE  
STAFF RELATIONS BOARD**

**COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

Chairman – J. Finkelman, Q.C./c.r. – Président  
Vice-Chairman – Georges-E. Gauthier, O.C. – Vice-président  
Deputy Chairmen – J. Harold Brown, Q.C./c.r. – Présidents suppléants  
Michelle Falardeau-Ramsay

Members Representing  
Employer's Interests

Membres représentant  
les intérêts de l'employeur

Members Representing  
Employees' Interests

Membres représentant  
les intérêts des employés

C.E. Anshelm, Burnaby  
R. Doucet, Montreal  
L. Hemsworth, Toronto  
D.G. Pyle, Toronto

S. Frankel, Hamilton  
E. Gosselin, Montreal  
A.L. Hepworth, Ottawa  
E. O'Connor, Vancouver

Secretary M. Garneau Secrétaire  
Registrar G.E. Plant Greffier

PAY RESEARCH  
BUREAU

BUREAU DE RECHERCHES  
SUR LES TRAITEMENTS

Director T.J. Wilkins Directeur

MEDIATION SERVICES

SERVICES DE MEDIATION

Director M. Garneau Directeur

PUBLIC SERVICE  
ARBITRATION TRIBUNAL

TRIBUNAL D'ARBITRAGE  
DE LA FONCTION PUBLIQUE

Chairman – R. Lippé Q.C./c.r. Montréal – Président

Alternate Chairmen – Dr./Dr A.W.R. Carrothers, Montreal, Georges-E. Gauthier, O.C., Ottawa,\*  
O.B. Shime, Toronto – Présidents suppléants.

Members Representing  
Employer's Interests

Membres représentant  
les intérêts de l'employeur

Members Representing  
Employee's Interests

Membres représentant  
les intérêts des employés

M.G. Bergeron, Q.C./c.r., Montréal  
D.R. Brown, Toronto  
Raymond Caron, Q.C./c.r., Montréal  
J.W. Henley, Hamilton  
R.G. Herbert, Vancouver  
J. Massicotte, Q.C./c.r., Montréal  
F.W. Murray, Don Mills  
D.M. Nunn, Halifax  
K.W. Preston, Toronto

W.F. Chafe, Ottawa  
W.B. Cunningham, Sackville  
S.M. Jamieson, Vancouver  
W. Leonard, Regina  
J.T. Montague, Downsview  
H. Simon, Don Mills  
L.C. Trudel, Montréal

GRIEVANCE ADJUDICATORS

ARBITRES DES GRIEFS

Chief Adjudicator – E.B. Jolliffe, Q.C./c.r., Ottawa – Arbitre en chef

Adjudicators – Arbitres

R.D. Abbott, Ottawa  
G. Adams, Toronto  
D.M. Beatty, Toronto  
G. DesCôteaux, Ottawa  
P.L. Freeman, Edmonton  
P. Garant, Québec  
R. Laperrière, Montréal

P. Meyer, Q.C./c.r., Montréal  
R.J.S. Moir, Kelowna  
K.E. Norman, Saskatoon  
C.G. Simmons, Kingston  
D.C. Stanley, Fredericton  
P. Verge, Québec  
J.F.W. Weatherill, Toronto

P.O. Box 1525, Station B,  
Ottawa, Ontario, Canada  
K1P 5V2

C.P. 1525, Succursale postale "B"  
Ottawa (Ont.) Canada  
K1P 5V2

\*Mr. Gauthier resigned from the position of Vice-Chairman of the Board at the end of the calendar year and was appointed as Alternate Chairman of the Arbitration Tribunal.

\*M. Gauthier a démissionné du poste de Vice-président de la Commission à la fin de l'année civile et a été nommé Président suppléant du Tribunal d'arbitrage.

## TABLE OF CONTENTS

	Paragraph	Page
INTRODUCTION	1 – 8	9
APPLICATION		13
Public Service Staff Relations Act	9	
ADMINISTRATION AND PERSONNEL		
Public Service Staff Relations Board	10 – 13	15
Public Service Arbitration Tribunal	14	
Adjudication	15	
PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD		17
Certification of bargaining agents	16	
Revocation of certification	17	
Post-certification designation of managerial or confidential persons	18	
Dispute resolution process specification	19	
Objections to “designated employees” (section 79 of the Act)	20 – 26	
Complaints	27 – 28	
Miscellaneous applications under various sections of the Act	29	
Declaration of strike as lawful or unlawful (section 103 of the Act)	30	
Consent to prosecute (section 106 of the Act)	31 – 34	
Applications for enlargement of time	35 – 42	
Questions of law or jurisdiction	43	
Request for review of Board decisions (section 25 of the Act)	44	
Determination of membership in bargaining unit (section 33 of the Act)	45	
Determination of successor rights (section 48 of the Act)	46	
Application for direction (section 47 of the Act)	47	
Application under section 74 of the Act	48	
Application under section 56 of the Act	49	
PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE CHAIRMAN OF THE PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD		26
New office established	50 – 51	
General	52 – 56	
Examinations	57 – 61	
Conciliators and Mediators	62 – 65	
Conciliation boards	66	
PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE PUBLIC SERVICE ARBITRATION TRIBUNAL	67 – 69	31
PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE ADJUDICATORS	70 – 82	33
SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN BOARD DECISIONS		39
Employee organizations	83 – 84	
Grounds for revocation of certification of council of employee organizations	85 – 86	



TABLE DES MATIÈRES

	Paragraphe	Page
INTRODUCTION	1 – 8	9
CHAMP D'APPLICATION		
Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique	9	13
ADMINISTRATION ET PERSONNEL		
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	10 – 13	15
Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique	14	
Arbitrage des griefs	15	
PROCÉDURES PRÉVUES PAR LA LOI ET RESSORTISSANT À LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE		17
Accréditation d'agents négociateurs	16	
Annulation de l'accréditation	17	
Désignation, postérieure à l'accréditation, de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles	18	
Spécification de la méthode de règlement des différends	19	
Oppositions aux relevés des «employés désignés» (article 79 de la loi)	20 – 26	
Plaintes	27 – 28	
Demandes diverses présentées en vertu de différents articles de la loi	29	
Déclaration relative à la légalité ou à l'illégalité d'une grève (article 103 de la loi)	30	
Autorisation de poursuivre (article 106 de la loi)	31 – 34	
Demandes de prolongation de délai	35 – 42	
Questions de droit ou de compétence	43	
Demande de révision des décisions de la Commission (article 25 de la loi)	44	
Détermination de l'affiliation aux unités de négociation (article 33 de la loi)	45	
Détermination des droits du successeur (article 48 de la loi)	46	
Demande d'instruction (article 47 de la loi)	47	
Demande présentée aux termes de l'article 74 de la loi	48	
Demande présentée aux termes de l'article 56 de la loi	49	
PROCÉDURES PRÉVUES PAR LA LOI ET RESSORTISSANT AU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE: CONCILIATION ET MÉDIATION		26
Établissement d'un nouveau bureau	50 – 51	
Généralités	52 – 56	
Examens	57 – 61	
Conciliateurs et médiateurs	62 – 65	
Bureaux de conciliation	66	
PROCÉDURES PRÉVUES PAR LA LOI ET RESSORTISSANT AU TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE LA FONCTION PUBLIQUE	67 – 69	31
PROCÉDURES PRÉVUES PAR LA LOI ET RESSORTISSANT AUX ARBITRES DE GRIEFS	70 – 82	33
QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION		39
Associations d'employés	83 – 84	
Motifs d'annulation de l'accréditation d'un conseil d'associations d'employés	85 – 86	

	Paragraph	Page
Application under section 47 of the Act for direction as to rights of employees upon revocation of certification	87 – 88	
Bargaining units	89 – 93	
Unfair practices	94 – 99	
Application to Board to review decision pursuant to section 25 of the Act	100	
Application for determination under section 33 of the Act	101 – 102	
Designation of employees under section 79 of the Act	103 – 105	
Persons employed in a managerial or confidential capacity	106	
References on questions of law or jurisdiction under section 23 of the Act	107 – 120	
 SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS		59
General	121	
Issues not within the scope of bargaining	122	
Issues within the scope of bargaining	123	
 SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS		63
Questions of status and jurisdiction	124 – 129	
Questions of procedure and evidence	130 – 135	
Disciplinary action	136 – 142	
Interpretation and application of agreements	143 – 151	
References under section 98 of the Act	152 – 154	
 COURT DECISIONS OF INTEREST	155	79
 PAY RESEARCH BUREAU		81
Introduction	156	
Advisory Committee on Pay Research	157 – 158	
The 1974-75 Survey Program	159 – 163	
Research Activities	164 – 165	
Public Service Data	166 – 167	
Cooperative Arrangements	168 – 171	
Distribution of Reports	172 – 173	
Confidentiality of Information	174	
Summary of Reports Issued by the Pay Research Bureau	175 – 176	
 APPENDIX		91
Some statistical tables		

Demande d'instructions, présentée aux termes de l'article 47 de la loi, relative aux droits des employés par suite de l'annulation de l'accréditation	87 – 88	
Unités de négociation	89 – 93	
Pratiques déloyales	94 – 99	
Demande présentée à la Commission, en conformité de l'article 25 de la loi, en vue d'obtenir un nouvel examen d'une décision	100	
Demande de détermination de l'affiliation présentée aux termes de l'article 33 de la loi	101 – 102	
Désignation d'employés aux termes de l'article 79 de la loi	103 – 105	
Personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles	106	
Renvois quant à des questions de droit ou de compétence aux termes de l'article 23 de la loi	107 – 120	
 QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION		59
Généralités	121	
Questions exclues du cadre de la négociation	122	
Questions incluses dans le cadre de la négociation	123	
 QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES SENTENCES ARBITRALES		63
Questions de statut et de compétence	124 – 129	
Questions de procédure et de preuve	130 – 135	
Mesures disciplinaires	136 – 142	
Interprétation et application des conventions	143 – 151	
Renvois aux termes de l'article 98 de la loi	152 – 154	
 DÉCISIONS JUDICIAIRES DIGNES DE REMARQUE	155	79
 BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS		81
Introduction	156	
Comité consultatif de recherches sur les traitements	157 – 158	
Programme d'enquête de 1974-1975	159 – 163	
Travaux de recherches	164 – 165	
Données relatives à la Fonction publique	166 – 167	
Accords de collaboration	168 – 171	
Diffusion des rapports	172 – 173	
Caractère confidentiel des données	174	
Résumé des rapports publiés par le Bureau de recherches sur les traitements	175 – 176	
 APPENDICE		91
Quelques tableaux statistiques		





## INTRODUCTION

1. The review of the Public Service Staff Relations Act undertaken in April, 1973 by the Chairman of the Board, Jacob Finkelman, Q.C., which was completed and transmitted to the Government in March, 1974, was referred to a special joint committee of Parliament in November, 1974. This Committee, the *Special Joint Committee of the Senate and the House of Commons on Employer-Employee Relations in the Public Service*, began its study of the Report on November 13, 1974. It had not yet concluded its public hearings at the end of the fiscal year.

2. During the year, the Public Service Staff Relations Board was strengthened by the appointment of a second Deputy Chairman, Madame Michelle Falardeau-Ramsay. Mr. Georges-E. Gauthier retired as Vice-Chairman of the Board in December 1974, and was appointed an alternate chairman of the Public Service Arbitration Tribunal in January, 1975, for a six month term.<sup>1</sup> In addition to participating in the hearing and determination of cases referred to the Arbitration Tribunal, Mr. Gauthier has completed a review of the way in which arbitration hearings have been carried out under the Act with a view to improving traditional practices and procedures.

3. In the past fiscal year, the increasing difficulties encountered in collective bargaining in the private sector in Canada have been paralleled in the Public Service. Under the Public Service legislation, one of the prime indicators of trends in this regard is the choice made by each bargaining agent, prior to the renegotiation of the collective agreement, as to whether disputes arising in negotiation are to be resolved by binding arbitration or by recourse to a conciliation board and, if necessary, strike. Although the proportion of bargaining units committed to arbitration remained high at the end of the fiscal year (80 for arbitration compared to 21 for conciliation-strike) nevertheless, in the course of the year, the option for five units was altered from arbitration to conciliation-strike and none in the other direction. Of the five, four had been committed to arbitration since their initial certification.

<sup>1</sup>Mr. Gauthier was re-appointed on July 1, 1975, for a further period of six months.

## INTRODUCTION

1. La révision de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique entreprise en avril 1973 par le Président de la Commission, M. Jacob Finkelman, c.r., achevée et transmise au Gouvernement en mars 1974, a été renvoyée à un comité spécial mixte du Parlement en novembre 1974. Ce comité, c'est-à-dire le *Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes concernant les relations entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada*, a commencé l'étude du rapport le 13 novembre 1974. Les audiences publiques se poursuivaient toujours à la fin de l'année financière.

2. Au cours de l'année, la Commission des relations de travail dans la Fonction publique a pu bénéficier des services d'un deuxième président suppléant par suite de la nomination de Mme Michelle Falardeau-Ramsay. M. Georges-E. Gauthier s'est retiré en décembre 1974 du poste de vice-président de la Commission et, en janvier 1975, a été nommé président suppléant de Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique pour une durée de six mois.<sup>1</sup> Outre sa participation à l'audition et au règlement des affaires renvoyées au Tribunal d'arbitrage, M. Gauthier vient de terminer une étude sur la façon dont s'effectue l'audition d'affaires d'arbitrage aux termes de la loi afin d'améliorer les pratiques et procédures d'usage.

3. Au cours de l'année financière qui se termine, les difficultés croissantes auxquelles s'est heurtée la négociation collective dans le secteur privé au Canada se retrouvaient dans la fonction publique. Aux termes de la législation en vigueur dans la fonction publique, l'un des indices les plus révélateurs des tendances à cet égard est le choix que doit exercer l'agent négociateur qui s'apprête à reprendre la négociation d'une convention collective entre le recours à l'arbitrage exécutoire et le recours à un bureau de conciliation et, au besoin, à la grève pour régler les différends survenant au cours de la négociation. Même si la proportion d'unités de négociation qui avaient choisi l'arbitrage demeurait élevée à la fin de l'année financière (80 avaient choisi l'arbitrage et 21 la conciliation et la grève), au cours de l'année, cinq sont néanmoins passées de l'arbitrage à la conciliation et à la grève et aucune n'a fait le contraire. Quatre parmi les cinq optaient pour l'arbitrage depuis leur accréditation initiale.

<sup>1</sup>Le 1<sup>er</sup> juillet 1975, M. Gauthier a accepté un nouveau mandat de six mois.

4. Reflecting more difficult negotiations at the bargaining table, there was a substantial increase in conciliation and mediation activity. Requests for the appointment of conciliation boards increased from five in 1973-74 to nine in the last fiscal year. Mediation also increased, from 11 occasions in the previous year to 21 last year. On the other hand, there were only 15 disputes referred to arbitration last year, compared to 22 in the previous year. The total number of references to adjudication in the two years remained comparable.

5. There was a rash of unlawful strike activity in several bargaining units in the latter part of the year, for the most part neither authorized nor condoned by the bargaining agents concerned. The withdrawal of services by several hundred employees designated as persons forbidden by law to strike in any circumstance, because their duties were necessary for the safety or security of the public, caused some concern about the viability of the concept of designated employees, or at least about the methods prescribed by the Act for the designation of employees. This unique and vital characteristic of the Public Service system of collective bargaining is being given careful scrutiny by the Special Joint Committee, and it is to be hoped that improvements in methodology can be devised which will preserve the purpose and intent of the legislation.

6. Unlawful strike activity led to a large number of "consent to prosecute" applications by the employer before the Board (see section 106 of the Act) and, where the Board granted consent, to subsequent prosecution of the employees in the courts. This extraordinary and regrettable activity, arising out of an apparent unwillingness on the part of a few minority groups of employees to abide by the law, showed every indication of continuing well into the new year, aggravating tensions generated by increasing economic pressure on employees and dragging out disputes in a way that is detrimental to the maintenance of good employer-employee relations. This increase in unlawful activity has attracted the interest and concern of the Special Joint Committee that has been studying the Act, and the Board looks hopefully to this Committee for recommendations as to how the law might be changed in a way that would permit disputes, and illegal activities that occur in connection with them, to be dealt with more expeditiously and more effectively.

7. The Public Service Staff Relations Act and the experience of parties who have been governed by its provisions

4. L'augmentation marquée du nombre d'unités qui ont eu recours à la conciliation et à la médiation traduit le durcissement des positions à la table des négociations. Le nombre de demandes d'établissement de bureaux de conciliation est passé de cinq en 1973-1974 à neuf au cours de l'année financière qui se termine. Il en est de même pour le nombre de demandes de médiation qui est passé de 11 l'année précédente à 21 l'année dernière. D'autre part, seulement quinze différends ont été renvoyés à l'arbitrage l'année dernière comparativement aux vingt-deux renvoyés l'année précédente. Pour les deux années, le nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage demeure comparable.

5. Il s'est produit une poussée de grèves illégales vers la fin de l'année, pour la plupart ni autorisées ni appuyées par les agents négociateurs en cause. Le fait que plusieurs centaines d'employés désignés ont retiré leurs services, ceux-là mêmes à qui la loi interdit de faire la grève pour quelque motif que ce soit en raison de leurs fonctions reliées à la sûreté ou à la sécurité du public, a remis en question le principe même des employés désignés, ou à tout le moins les méthodes prescrites par la loi au sujet de la désignation d'employés. Le Comité spécial mixte étudie actuellement cette caractéristique unique et essentielle au régime de la négociation collective dans la fonction publique et il est à espérer que le processus de désignation pourra être amélioré tout en préservant l'objet et l'esprit des textes législatifs.

6. En raison des grèves illégales, l'employeur a produit à la Commission un grand nombre de demandes d'autorisation d'intenter des poursuites» (voir l'article 106 de la loi) et lorsque la Commission a accordé son autorisation, des poursuites devant les tribunaux ont été intentées contre les employés. Tout semblait indiquer que cette activité exceptionnelle et regrettable, découlant du refus apparent de la part de quelques groupes minoritaires d'employés de se conformer à la loi, allait se poursuivre durant une bonne partie de l'année, aggravant les états de tension engendrés par la pression économique de plus en plus grande exercée sur les employés et faisant en sorte que les différends traînent en longueur au détriment des bonnes relations entre employeur et employés. Le nombre accru de grèves illégales intéresse et préoccupe le Comité spécial mixte en train d'étudier la loi, et la Commission espère que celui-ci sera en mesure de faire des recommandations sur la façon dont la loi pourrait être modifiée afin de pouvoir régler promptement et efficacement les différends et les actes illégaux qui se posent à l'occasion.

7. La loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et l'expérience acquise par les parties assujetties à

have attracted increasing interest in other public service jurisdictions in recent years, not only in Canada, but also in the United States and abroad. As more and more states of the United States have re-examined their existing laws and practices, administrators and legislators in these states have tried to assess the strengths and weaknesses of the Canadian model and the relevance it might have to the resolution of problems in their own jurisdictions. During recent years, the Chairman has been a frequent guest speaker at seminars and conferences concerned with the subject of collective bargaining in public services, and has received many enquiries and visitors from other countries seeking information on the Canadian experience.

ses dispositions ont, au cours des dernières années, de plus en plus éveillé l'intérêt d'autres administrations de la fonction publique, non seulement au Canada, mais aussi aux États-Unis et à l'étranger. Au fur et à mesure qu'un nombre croissant d'états procédaient à un nouvel examen des lois et pratiques existantes, aux États-Unis, les administrateurs et les législateurs de ces états ont essayé d'évaluer les points forts et les points faibles du modèle canadien, ainsi que son éventuelle applicabilité pour résoudre les problèmes de leur ressort. Au cours de ces dernières années, le Président a fréquemment été invité à prendre la parole à des séminaires et à des conférences relatifs à la négociation collective dans les fonctions publiques, et il a reçu de nombreuses demandes de renseignements, ainsi que des visiteurs de l'étranger qui demandaient des détails sur l'expérience canadienne.





## APPLICATION

### PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS ACT

8. In the year under review there were no major changes to Schedule 1 of the Public Service Staff Relations Act. However, pursuant to section 4 of the Act, and by Order in Council dated March 25, 1975, to be effective April, 1, 1975, the Communications Security Establishment, Department of National Defence, was added to Part II of Schedule 1 of the Act. Part II identifies the portions of the Public Service of Canada that are considered "separate employers".<sup>2</sup>

## CHAMP D'APPLICATION

### LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

8. Au cours de l'année à l'étude dans le présent rapport, aucune modification importante n'a été apportée à l'annexe 1 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Toutefois, aux termes de l'article 4 de la loi, et par un décret du Conseil daté du 25 mars 1975, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 1975, le Centre de la sécurité des télécommunications du ministère de la Défense nationale a été ajouté à la partie II de l'annexe I de la loi. La partie II fait état des éléments de la fonction publique du Canada qui sont considérés comme des «employeurs distincts».<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup>See SOR 75-183, *Canada Gazette*, dated March 27, 1975.

---

<sup>2</sup>Voir DORS 75-183, *Gazette du Canada*, datée du 27 mars 1975.



## ADMINISTRATION AND PERSONNEL

### PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

9. The Board suffered the loss of a valued member with the death on Monday, January 20, 1975, of C.P. Chaston of Toronto, a member representative of the interests of the employer. Hilda Cryderman, who had been appointed by the Governor-in-Council in 1967 as a member of the Board representative of the interests of the employer, retired early this fiscal year. Miss Cryderman served with dedication throughout her tenure which ended when she reached the statutory retirement age.

10. In December, 1974, two Deputy Chairmen were appointed to the Board pursuant to sub-sections 11(2) and 14(1) of the Act. Prior to her appointment and following post-graduate studies in law at Laval University and labour economics at Sir George Williams University, Michelle Falardeau-Ramsay was from 1968 until her appointment as a Deputy Chairman a senior partner in the Montreal law firm of Levac and Falardeau, specializing in labour relations in both the public and private sectors. Maurice W. Wright, Q.C., also appointed a Deputy Chairman of the Board, was a senior partner with an Ottawa legal firm specializing in labour law and had had extensive experience in labour relations in both the public and private sectors. For personal reasons Mr. Wright resigned as Deputy Chairman in January, 1975.

11. During the year, Carl E. Anshelm of Vancouver and Lloyd Hemsworth of Toronto were appointed part-time members of the Board representative of the interests of the employer. Also during the year René Doucet of Montreal was reappointed as part-time member of the Board representative of the interests of the employer and E. O'Connor was reappointed a part-time member of the Board representative of the interests of the employees.

12. The Board met on 69 days during the year. It met on 60 days in Ottawa, two in Gander, three in Montreal, two in Winnipeg and two in Edmonton.

## ADMINISTRATION ET PERSONNEL

### COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

9. La Commission déplore la perte d'un membre de grande valeur, représentant les intérêts de l'employeur, par suite du décès de C. P. Chaston de Toronto, survenu le lundi 20 janvier 1975. Mlle Hilda Cryderman, qui avait été nommée en 1967 par le gouverneur en conseil à titre de membre de la Commission représentant les intérêts de l'employeur, s'est retirée au début de l'année. Mlle Cryderman a accompli son travail avec dévouement, tout au cours de son mandat, jusqu'à ce qu'elle atteigne l'âge de la retraite prévue par la loi.

10. En décembre 1974, deux présidents suppléants ont été nommés à la Commission aux termes des paragraphes 11(2) et 14(1) de la loi. Avant d'être nommée et suite à des études postuniversitaires en droit à l'Université Laval et en économie du travail à l'Université Sir George Williams, de 1968 jusqu'à sa nomination à titre de président suppléant, Mme Michelle Falardeau-Ramsay était associée principale du cabinet juridique Levac et Falardeau de Montréal, spécialisé dans les relations du travail tant dans le secteur privé que dans le secteur public. M. Maurice W. Wright, c.r., également nommé président suppléant de la Commission, était associé principal d'un cabinet juridique d'Ottawa spécialisé dans le droit du travail. Il avait acquis une longue expérience des relations du travail dans les secteurs privé et public. Pour des raisons personnelles, en janvier 1975, M. Wright a démissionné du poste de président suppléant.

11. Au cours de l'année, MM. Carl E. Anshelm, de Vancouver, et Lloyd Hemsworth, de Toronto, ont été nommés membres à temps partiel de la Commission pour représenter les intérêts de l'employeur. Pendant l'année, M. René Doucet de Montréal a également accepté un nouveau mandat à titre de membre à temps partiel de la Commission pour représenter les intérêts de l'employeur, et M. E. O'Connor a accepté un nouveau mandat à titre de membre à temps partiel de la Commission pour représenter les intérêts des employés.

12. Au cours de l'année, la Commission a siégé 69 jours dont 60 jours à Ottawa, deux à Gander, trois à Montréal, deux à Winnipeg et deux à Edmonton.

13. During the year under review Georges E. Gauthier, O.C. formerly Vice-Chairman of the Public Service Staff Relations Board, was appointed to the position of alternate chairman of the Public Service Arbitration Tribunal. The Board also designated Mr. Gauthier to act in the place of the chairman of the Tribunal during his absence or incapacity or if the office of the chairman should become vacant. At year-end the panels representing the interests of the employer and of the employees, respectively, were as shown on page        of this report.

#### ADJUDICATION

14. Early in the year under review E. B. Jolliffe, Q.C., was reappointed as Chief Adjudicator to administer the system of grievance adjudication established under the Act. At year-end there were, in addition to the Chief Adjudicator who serves on a full time basis, 14 part-time adjudicators. The part-time adjudicators determined cases assigned to them by the Chief Adjudicator.

13. Au cours de l'année à l'étude, M. Georges-E. Gauthier, o.c., anciennement vice-président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, a été nommé président suppléant du Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique. La Commission a également nommé M. Gauthier en qualité de remplaçant du président du Tribunal en l'absence de ce dernier, pour cause d'incapacité, ou si le poste de président devient vacant. A la fin de l'année, la composition des groupes représentant les intérêts de l'employeur et ceux des employés respectivement était celle qui figure à la page du présent rapport.

#### ARBITRAGE DES GRIEFS

14. Au début de l'année à l'étude, M. E. B. Jolliffe, c.r., a accepté un nouveau mandat à titre d'arbitre en chef afin d'administrer le régime d'arbitrage des griefs prévu par la loi. A la fin de l'année, outre l'arbitre en chef qui est membre à plein temps, on comptait 14 arbitres à temps partiel. Ces derniers s'occupent des affaires que l'arbitre en chef leur assigne.

## PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

### CERTIFICATION OF BARGAINING AGENTS

15. Three applications for certification filed this year and two carried over from the previous year were under consideration by the Board. In one of the two applications heard this year the Board directed a representation vote with the ballot containing the names of both the applicant, the Economists, Sociologists and Statisticians' Association and the Professional Institute of the Public Service of Canada, the incumbent certified bargaining agent. A decision in this case was pending at year end following the result of the vote being reported to the Board. In the other case heard this year the Board decided that there were two units appropriate for collective bargaining, certified the applicant, the Letter Carriers' Union of Canada for one and another employee organization, the Canadian Union of Postal Workers, which had made an intervenor's application for certification, was certified for the other bargaining unit deemed appropriate by the Board. A second union, the Teamsters Local Union No. 213, had also made an intervenor's application for certification and had proposed a bargaining unit that may be generally described as comprising mail service couriers. The Board held that this proposed unit was not appropriate for collective bargaining dismissed this application.<sup>3</sup> The other three applications for certification were carried over into the next fiscal year.

### REVOCATION OF CERTIFICATION

16. Two applications for revocation of certification filed this year were heard and determined by the Board. A decision was pending at year end in one such application carried over from the previous year. In its decision which revoked two certificates, the Board held that one of the constituent elements of the Council of Postal Unions, a council of employee organizations, the certified bargaining

## PROCÉDURES PRÉVUES PAR LA LOI ET RESSORTANT À LA COMMISSION DES RELA- TIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

### ACCREDITATION D'AGENTS NÉGOCIATEURS

15. Au cours de l'année, trois demandes d'accréditation ont été produites et la Commission a étudié deux demandes reportées de l'année précédente. Elle a entendu deux demandes et à l'égard de l'une d'elles ordonné la tenue d'un scrutin de représentation dont les bulletins portaient les noms des deux requérants, soit l'Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s ainsi que l'Institut professionnel du Service public du Canada, agent négociateur accrédité. La Commission n'avait pas encore rendu de décision à cet égard à la fin de l'année, les résultats du scrutin devant lui être d'abord transmis. Au sujet de l'autre demande instruite au cours de l'année, la Commission a décidé qu'il y avait deux unités habiles à négocier collectivement; elle a accrédité le requérant dans le cas de l'une d'elles, en l'occurrence l'Union des facteurs du Canada, et pour l'autre, une association d'employés, le Syndicat des postiers du Canada, qui avait présenté une demande d'accréditation à titre d'intervenant. Un deuxième syndicat, à savoir la section locale n° 213 de la Fraternité internationale des camionneurs, chauffeurs, préposés d'entrepôts et aides, avait également présenté une demande d'accréditation en qualité d'intervenant et avait proposé une unité de négociation qui peut être décrite en général comme incluant les courriers de services postaux. La Commission a décidé que cette unité proposée n'était pas habile à négocier collectivement; elle a rejeté la demande<sup>3</sup>. Les trois autres demandes d'accréditation ont été reportées à la prochaine année financière.

### ANNULATION DE L'ACCREDITATION

16. Deux demandes d'annulation d'accréditation produites au cours de l'année à l'étude ont été instruites et décidées par la Commission. A la fin de l'année, l'une des demandes reportées de l'année précédente était toujours en suspens. Dans sa décision annulant les deux accréditations, la Commission a affirmé que l'un des éléments constitutifs du Conseil des Unions d'employés des Postes, conseil d'associa-

<sup>3</sup>See paragraphs 89 to 93 below.

<sup>3</sup>Voir les paragraphes 89 à 93 ci-dessous.



agent, was no longer acting in a manner that gave the council appropriate authority to enable it to discharge its duties and responsibilities as bargaining agent.<sup>4</sup>

#### POST-CERTIFICATION DESIGNATION OF MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL PERSONS

17. This year there were 517 updating of "exclusion" lists filed by the Treasury Board affecting 56 bargaining units. With respect to separate employers, 40 such lists were filed affecting 13 bargaining units. An updating list may contain a single name or the names of many persons.

18. Examiners were appointed in 28 instances this year to inquire into and report to the Board on the duties and responsibilities of persons whose names were included on updating lists to which bargaining agents objected in whole or in part.

#### DISPUTE RESOLUTION PROCESS SPECIFICATION

19. During this year and following certification by the Board, two bargaining agents, namely the Letter Carriers' Union of Canada and the Canadian Union of Postal Workers, specified referral to a conciliation board as the method for resolving disputes in the event of impasse in negotiations. In addition, there were five alterations made by bargaining agents in the method for resolving negotiation disputes, all of which were from conciliation to arbitration. At year end, there were 80 bargaining units for which arbitration had been specified and 21 for which the conciliation board route had been specified.<sup>5</sup>

#### OBJECTIONS TO "DESIGNATED EMPLOYEES" (SECTION 79 OF THE ACT)

20. One objection by a bargaining agent to a list of designated employees was carried over from the previous year and eleven such objections were filed this year. The objection carried over had been filed by the Professional Institute of the Public Service of Canada and concerned a list of designated employees submitted by the employer with respect to the translation bargaining unit. A hearing which has been held near the end of the previous fiscal year was continued early this year following a report made by an officer of the Board who had been appointed to inquire

tions d'employés et agent négociateur accrédité, n'agissait plus désormais de façon à donner au Conseil l'autorité nécessaire pour s'acquitter de ses devoirs et responsabilités d'agent négociateur.<sup>4</sup>

#### DÉSIGNATION POSTÉRIEURE À L'ACCREDITATION DE PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

17. Au cours de l'année à l'étude, le Conseil du Trésor a produit 517 listes mises à jour d'employés «exclus» touchant 56 unités de négociation. Quant aux employeurs distincts, 40 listes de cette nature ont été présentées à l'égard de 13 unités de négociation. Une liste mise à jour peut contenir un seul ou plusieurs noms.

18. Cette année, des examinateurs ont été nommés à 28 reprises pour enquêter et faire rapport à la Commission sur les fonctions et responsabilités des personnes dont le nom figurait sur les listes mises à jour auxquelles les agents négociateurs s'opposaient en tout ou en partie.

#### SPÉCIFICATION DE LA MÉTHODE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

19. Au cours de l'année, deux agents négociateur accrédités par la Commission, en l'occurrence l'Union des facteurs du Canada et le Syndicat des postiers du Canada, ont spécifié le renvoi à un bureau de conciliation comme méthode de règlement des différends au cas où les négociations aboutiraient à une impasse. En outre, les agents négociateurs ont modifié dans cinq cas la méthode de règlement des différends, substituant à chaque fois la conciliation à l'arbitrage. A la fin de l'année, 80 unités de négociation avaient opté pour l'arbitrage et 21 pour la conciliation.<sup>5</sup>

#### OPPOSITIONS AUX RELEVÉS DES «EMPLOYÉS DÉSIGNÉS» (ARTICLE 79 DE LA LOI)

20. Une affaire où l'agent négociateur s'était opposé au relevé des employés désignés a été reportée de l'année précédente et 11 nouvelles oppositions semblables ont été formulées cette année. L'affaire reportée, intéressant l'Institut professionnel du Service public du Canada, avait trait à un relevé d'employés désignés produit par l'employeur à l'égard de l'unité de négociation du groupe de la traduction. Une audition tenue vers la fin de l'année financière précédente s'est poursuivie dès le début de la présente année après la production d'un rapport par un

<sup>4</sup>See paragraphs 85 and 86, below.

<sup>5</sup>See tables 7, 8 and 8A, below.

<sup>4</sup>Voir les paragraphes 85 et 86 ci-dessous.

<sup>5</sup>Voir les tableaux 7, 8 et 8A ci-dessous.

into and report on the duties and responsibilities of these designated employees. Subsequently the Board issued a decision and direction to the employer for the filing of the "name list" of designated employees. Before the "name list" was filed, the parties informed the Board that they had reached a tentative agreement which was subsequently ratified and a collective agreement was signed. In the circumstances the proceeding concerning designated employees was terminated.

21. Objections were filed this year by the Professional Institute of the Public Service of Canada to lists of designated employees submitted by the employer with respect to the scientific research and nursing bargaining units. An officer of the Board assisted the parties in reaching agreement on designated employees in the scientific research bargaining unit. The Board issued a direction for the filing of the name list of designated employees but, before they were notified of their designation, the parties informed the Board that a collective agreement had been signed. In the circumstances the proceeding concerning designated employees was terminated. An officer of the Board also assisted the parties to reach agreement of the designated employees in the nursing bargaining unit and a direction for filing the name list was issued by the Board. Subsequently all designated employees were notified.

22. An objection was filed this year by the Public Service Alliance of Canada concerning a list of designated employees submitted by the employer in respect of the primary products inspection bargaining unit. An officer of the Board assisted the parties in reaching an agreement of the designated employees and the Board issued a direction to the employer to file the name list of designated employees. Subsequently the employees were notified of their designation.

23. The Public Service Alliance of Canada also filed objections in connection with lists of designated employees submitted by the employer in respect of the heating, power and stationary plant operation, supervisory and non-supervisory bargaining units, the general labour and trades supervisory and non-supervisory bargaining units, and the communications bargaining unit. In all cases the parties reached agreement on the designated employees and the Board issued directions to the employer to file the

fonctionnaire qu'avait nommé la Commission pour enquêter et lui faire rapport sur les fonctions et responsabilités de ces employés désignés. Par la suite, la Commission a rendu une décision et une ordonnance par laquelle elle enjoignait l'employeur de produire un «relevé» des noms des employés désignés. Avant que ledit «relevé» ne soit produit, les parties ont informé la Commission qu'elles en étaient arrivées à un accord de principe qui a par la suite été ratifié et elles ont conclu une convention collective. Dans ces circonstances, la procédure relative aux employés désignés a pris fin.

21. L'Institut professionnel du Service public du Canada s'est opposé au relevé des employés désignés produit par l'employeur à l'égard de l'unité de négociation du groupe de la recherche scientifique et de celle du groupe des sciences infirmières. Un fonctionnaire de la Commission a aidé les parties à se mettre d'accord au sujet des employés désignés faisant partie de l'unité de négociation du groupe de la recherche scientifique. La Commission a rendu une ordonnance en vue de la production du relevé des noms des employés désignés, mais avant que ces derniers ne soient avisés de leur désignation, les parties ont fait savoir à la Commission qu'elles avaient signé une convention collective. Dans ces circonstances, la procédure relative aux employés désignés a pris fin. Un fonctionnaire de la Commission a également aidé les parties à se mettre d'accord au sujet des employés désignés membres de l'unité de négociation du groupe des sciences infirmières et la Commission a rendu une ordonnance en vue de la production du relevé des noms des employés désignés. Par la suite, ces derniers ont tous été avisés de leur désignation.

22. Au cours de l'année également, l'Alliance de la Fonction publique du Canada s'est opposée à un relevé d'employés désignés présenté par l'employeur à l'égard de l'unité de négociation du groupe de l'inspection des produits primaires. Un fonctionnaire de la Commission a aidé les parties à se mettre d'accord au sujet des employés désignés et la Commission a rendu une ordonnance par laquelle elle enjoignait l'employeur de produire le relevé des noms des employés désignés. Par la suite, les employés en question ont été avisés de leur désignation.

23. L'Alliance de la Fonction publique du Canada s'est aussi opposée aux relevés des employés désignés produits par l'employeur à l'égard des unités de négociation des surveillants et des non-surveillants du groupe: chauffage, force motrice et opération de machines fixes, de celles des surveillants et des non-surveillants du groupe: manoeuvres et hommes de métier et de celle du groupe: communications. Dans tous les cas, les parties en sont arrivées à un accord relativement aux employés désignés et la Com-

pertinent name list. Subsequently the employees were notified of their designation.

24. An objection was also filed this year by the Public Service Alliance of Canada concerning a list of designated employees submitted by the Northern Canada Power Commission in respect of employees in its operational category, non-supervisory bargaining unit. The parties subsequently agreed on the designated employees and the Board issued a direction for the filing of the name list. All designated employees were subsequently notified.

25. Objections were also filed this year by the Public Service Alliance of Canada concerning lists of designated employees submitted by the employer in respect of employees in the ships' crews bargaining units, supervisory and non-supervisory.<sup>6</sup> These objections were in process at year end.<sup>7</sup>

26. In cases where no objection is made by the bargaining agent to the list of designated employees proposed by the employer, the Board still has the obligation to notify the employees concerned that they have been designated. To enable the Board to discharge its functions in this respect, the Board, in such cases, issues to the employer directions for the filing of lists of names and addresses of designated employees.

## COMPLAINTS

27. Four complaints under section 20 of the Act were carried into this fiscal year and 15 were filed this year. Two of the four complaints carried over were heard and decided by the Board this year. In one of them, alleged participation by management in union activity was not proved by the complainant and the complaint was dismissed. In the other case the Board directed the respondent to observe the prohibitions contained in section 8 of the Act. One complaint was withdrawn and a decision was pending at year end in the remaining case carried into this year from the previous year.

<sup>6</sup>Early in the new year and before the name list was filed the bargaining agent informed the Board that a tentative agreement had been reached on a new collective agreement and requested that no action be taken with respect to the designated employees pending the results of ratification. Subsequently the Board was advised that a new collective agreement was signed and in the circumstances the proceeding with respect to designated employees was terminated.

<sup>7</sup>See paragraphs 103 to 105, below.

mission a rendu une ordonnance par laquelle elle enjoignait l'employeur de produire le relevé de noms pertinents. Par la suite, les employés désignés ont été avisés de leur désignation.

24. L'Alliance de la Fonction publique du Canada s'est aussi opposée, au cours de l'année, à un relevé d'employés désignés présenté par la Commission d'énergie du Nord canadien à l'égard des employés membres de l'unité de négociation des non-surveillants de la catégorie de l'exploitation. Les parties se sont par la suite mises d'accord sur les employés désignés et la Commission a rendu une ordonnance en vue de la production du relevé des noms. Tous les employés désignés ont ensuite été avisés de leur désignation.

25. L'Alliance de la Fonction publique du Canada s'est également opposée aux relevés d'employés désignés présentés par l'employeur à l'égard des unités de négociation des surveillants et des non-surveillants du groupe des équipages de navires<sup>6</sup>. Cette affaire était toujours en suspens à la fin de l'année.<sup>7</sup>

26. Dans les cas où l'agent négociateur ne s'oppose pas au relevé des employés désignés proposé par l'employeur, la Commission conserve tout de même l'obligation d'aviser les employés intéressés de leur désignation. Afin de s'acquitter de cette tâche, elle ordonne à l'employeur de produire des relevés des noms et adresses des employés désignés.

## PLAINTES

27. On a reporté à la présente année financière quatre plaintes produites en vertu de l'article 20 de la loi, auxquelles sont venues s'ajouter cette année 15 nouvelles plaintes. Deux des quatre plaintes reportées ont été entendues et la Commission a rendu une décision à leur égard au cours de la présente année. Pour l'une de celles-ci, la prétendue participation de la direction à des activités syndicales n'a pas été prouvée par le plaignant et la plainte a été rejetée. Dans l'autre cas, la Commission a ordonné au défendeur d'observer les interdictions figurant à l'article 8 de la loi. Une plainte a été retirée et la décision relative à la quatrième plainte reportée de l'année précédente était toujours en suspens à la fin de la présente année.

<sup>6</sup>Dès le début de l'année à l'étude et avant la production du relevé, l'agent négociateur a fait savoir à la Commission qu'il avait conclu un accord de principe au sujet de la nouvelle convention collective et il lui a demandé de ne prendre aucune mesure à l'égard des employés désignés avant que ledit accord ne soit ratifié. Par la suite, la Commission a été informée qu'une nouvelle convention collective avait été signée et dans les circonstances, il a été mis fin à la procédure relative aux employés désignés.

<sup>7</sup>Voir les paragraphes 103 à 105 ci-dessous.



28. Two of the fifteen complaints filed this year were heard and determined by the Board and one other case was withdrawn at the hearing. Officers of the Board were appointed in four complaint cases to endeavour to effect settlements, including one of the two cases, as aforementioned, that subsequently went to the Board for hearing and determination. In one of the other cases referred to an officer, a settlement was reached and the proceeding terminated, another was awaiting confirmation from the complainant of his intention to withdraw and, in the fourth case, an officer of the Board was discussing the matter with the parties at year end. In one other complaint, where a decision was pending at year end, the Board had invited the parties to submit written representations and these were exchanged among the parties concerned as were the rebuttals. Seven other complaints were withdrawn and one, received near the end of the year, was scheduled for hearing early in the new year.<sup>8</sup>

#### MISCELLANEOUS APPLICATIONS UNDER VARIOUS SECTIONS OF THE ACT

29. No such applications were carried over from the previous year and none were filed this year.

#### DECLARATION OF STRIKE AS LAWFUL OR UNLAWFUL (SECTION 103 OF THE ACT)

30. No applications were carried over from the previous year and there were no such applications filed this year.

#### CONSENT TO PROSECUTE (SECTION 106 OF THE ACT)

31. Seventeen applications, the largest number of such applications filed in any fiscal year, were made by the employer this year under section 106 of the Act for consent of the Board to institute prosecution. No applications for consent were carried over from the previous year.

32. In five of the applications, alleging participation in illegal strikes, the employer sought consent to prosecute 314 employees in the clerical and regulatory and the radio operation bargaining units at various locations across Canada. The employees were notified of the applications by registered mail or served by sheriff in some circumstances. The Board held hearings in Winnipeg, Ottawa, Montreal,

28. Deux des quinze plaintes produites au cours de l'année ont été entendues et tranchées par la Commission et une autre a été retirée à l'audition. La Commission a nommé des fonctionnaires pour tenter de régler quatre plaintes à l'amiable, y compris l'une des deux mentionnées antérieurement, puis la Commission a dû les entendre et rendre une décision à leur égard. Dans l'une des autres affaires confiées à un fonctionnaire, les parties ont conclu un accord et il a été mis fin aux procédures puis, dans un autre cas, on attendait du plaignant la confirmation de son intention de retirer sa plainte; enfin, dans le quatrième cas, un fonctionnaire de la Commission discutait de l'affaire avec les parties à la fin de l'année. Dans une autre affaire à l'égard de laquelle on n'avait pas encore rendu de décision à la fin de l'année, les parties ont échangé des observations écrites de même que des répliques, comme la Commission les avaient invitées à le faire. Sept autres plaintes ont été retirées et on avait prévu l'audition dès le début de la nouvelle année d'une plainte reçue vers la fin de l'année précédente.<sup>8</sup>

#### DEMANDES DIVERSES PRÉSENTÉES EN VERTU DE DIFFÉRENTS ARTICLES DE LA LOI

29. Aucune demande de ce genre n'a été reportée de l'année précédente ni produite au cours de cette année.

#### DÉCLARATION RELATIVE À LA LÉGALITÉ OU À L'ILLÉGALITÉ D'UNE GRÈVE (ARTICLE 103 DE LA LOI)

30. Aucune demande à cet égard n'a été reportée de l'année précédente ni présentée pendant l'année à l'étude.

#### AUTORISATION DE POURSUIVRE (ARTICLE 106 DE LA LOI)

31. Dix-sept demandes, soit le nombre le plus important de demandes de ce genre produites au cours d'une année financière, ont été présentées par l'employeur aux termes de l'article 106 de la loi pour obtenir de la Commission l'autorisation d'intenter des poursuites. Aucune demande de ce genre n'a été reportée de l'année précédente.

32. Dans cinq de ces demandes alléguant la participation à des grèves illégales, l'employeur cherchait à obtenir l'autorisation de poursuivre 314 employés membres de l'unité de négociation du groupe des commis aux écritures et aux règlements et de celle du groupe de la radiotélégraphie travaillant dans diverses localités au Canada. Les employés ont été avisés de ces demandes par courrier recommandé

<sup>8</sup>See paragraphs 94 to 99, below.

<sup>8</sup>Voir les paragraphes 94 à 99 ci-dessous.

Edmonton and Gander and issued decisions in these matters.

33. There were eight other applications for consent to prosecute, alleging participation in unlawful strikes, affecting 1060 employees in the general labour and trades, and the heating, power and stationary plant operation bargaining units and certain employees of the Post Office Department. The employees were notified of the applications by registered mail or served by sheriff. Hearings were scheduled for early in the new year.

34. The other four applications filed by the employer concerned alleged participation in strikes by 404 employees who had been designated under the safety and security provision of the Act, and hence were prohibited from participating in strikes. At year end these applications were being processed.<sup>9</sup>

#### APPLICATIONS FOR ENLARGEMENT OF TIME

35. Seven applications for enlargement of time were filed with the Board during the year under review and none were carried over from the previous year. Three of the applications this year were made pursuant to sub-paragraph 55(b)(ii) of the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure. The other four were filed under sub-paragraph 6(2) of the Regulations.

36. One of the three applications under subsection 55(b)(ii) was made by a former employee seeking enlargement of time to present a grievance over his discharge. After consideration of the representations of the parties, the Board denied the application, holding that the circumstances described by the applicant did not warrant an enlargement of time for the presentation of a grievance.

37. A second application was made by a former employee seeking an enlargement of time to present a grievance concerning his rejection on probation. After considering the representations of the parties, the Board granted the application holding that the applicant had given an adequate explanation for the delay in the presentation of a grievance.

ou, dans certains cas, par huissier. La Commission a tenu des auditions à Winnipeg, Ottawa, Montréal, Edmonton et Gander et rendu des décisions à l'égard de ces affaires.

33. La Commission a également reçu huit autres demandes d'autorisation d'intenter des poursuites contre 1,060 employés qui avaient prétendument participé à des grèves illégales et qui faisaient partie de l'unité de négociation du groupe: manœuvres et hommes de métier ou de celle du groupe: chauffage, force motrice et opération de machines fixes, ou encore travaillaient au ministère des Postes. Les employés ont été avisés des demandes par courrier recommandé ou par huissier. Les auditions étaient prévues pour le début de la nouvelle année.

34. Les quatre autres demandes produites par l'employeur concernaient la prétendue participation à des grèves de 404 employés qui avaient été désignés aux termes de la disposition de la loi portant sur la sûreté et la sécurité, et qui ne pouvaient pas, par conséquent, participer à des grèves. A la fin de l'année, ces demandes étaient à l'étude.<sup>9</sup>

#### DEMANDES DE PROLONGATION DE DÉLAI

35. La Commission a reçu au cours de l'année sept demandes de prolongation de délai et aucune demande n'a été reportée de l'année précédente. Trois des demandes de cette année ont été présentées aux termes du sous-alinéa 55b)(ii) du Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. Les quatre autres ont été produites aux termes du paragraphe 6(2) dudit règlement.

36. L'une des trois demandes présentées aux termes du sous-alinéa 55b)(ii) provenait d'un ancien employé qui cherchait à obtenir une prolongation de délai pour présenter un grief relatif à son congédiement. La Commission a étudié les observations des parties et elle a rejeté la demande parce que, selon elle, les circonstances décrites par le requérant ne justifiaient pas une prolongation du délai pour la présentation d'un grief.

37. Une deuxième demande provenait d'un employé qui désirait obtenir une prolongation de délai pour présenter un grief au sujet de son renvoi en cours de stage. Après avoir étudié les observations des parties, la Commission a fait droit à la demande parce que, selon elle, le requérant avait donné une explication suffisante du retard apporté à la présentation d'un grief.

<sup>9</sup>Early in the new year the Employer filed five further applications for consent to prosecute, four of these involving 503 designated employees in the general labour and trades bargaining units and the other application affected 16 other employees in the general labour and trades bargaining units.

<sup>9</sup>Dès le début de la nouvelle année, l'employeur a produit cinq autres demandes d'autorisation d'intenter des poursuites dont quatre visaient 503 employés désignés membres des unités de négociation du groupe des manœuvres et hommes de métier et la cinquième, et l'autre 16 employés membres des mêmes unités.



38. The third application under this subsection was filed by a bargaining agent on behalf of an aggrieved employee who had referred a grievance to adjudication. The employer had not objected to the timeliness of the grievance during the grievance process, but did so after the grievance had been referred to adjudication and before the scheduled adjudication hearing took place. At the commencement of the hearing before the Board the employer withdrew its objection and the Board referred back to adjudication the grievance presented by the aggrieved employee.

39. One of the four submissions under subsection 6(2) of the Regulations was made on behalf of two aggrieved employees and sought an enlargement of time to refer to the Board questions of law or jurisdiction with respect to an adjudicator's decision on their grievances. There was no objection by the employer and the Board granted the application.

40. In a second application under this subsection the employer sought an enlargement of time to reply to a complaint concerning alleged non-implementation by the employer of an adjudicator's decision to reinstate an employee. An objection to the application was filed on behalf of the aggrieved employee. After consideration of the representations of the parties the Board granted the application, but reduced the length of the enlargement of time which had been requested.

41. A third application made by the employer also sought an enlargement of time to reply to a complaint concerning an alleged non-implementation by the employer of an adjudicator's decision to reinstate an employee. The Board granted the application contingent upon the employee being reinstated forthwith.

42. A fourth application to the Board under this subsection was made on behalf of a former employee for an enlargement of time to request the Chief Adjudicator to review his decision dismissing a grievance of the former employee which had been referred to adjudication. The grievance had been dismissed by the Chief Adjudicator on the ground that it was not a grievance that could be referred to adjudication. This application was outstanding at year end.

#### QUESTIONS OF LAW OR JURISDICTION

43. There were 23 references to the Board under section 23 of the Act carried over into this fiscal year and the 27

38. La troisième demande produite aux termes du sous-alinéa susmentionné a été présentée par un agent négociateur au nom d'un employé s'estimant lésé qui avait renvoyé un grief à l'arbitrage. L'employeur n'a pas soulevé d'exception à la recevabilité du grief durant la procédure de grief, mais il l'a fait après que celui-ci eut été renvoyé à l'arbitrage et avant que l'audition prévue à ce stade n'ait lieu. Au début de l'audition devant la Commission, l'employeur a retiré l'exception et la Commission a renvoyé à l'arbitrage le grief présenté par l'employé s'estimant lésé.

39. L'une des quatre demandes produites aux termes du paragraphe 6(2) du règlement, au nom de deux employés s'estimant lésés, visait à obtenir une prolongation de délai pour renvoyer à la Commission des questions de droit ou de compétence portant sur la décision que l'arbitre avait rendue à l'égard des griefs présentés par ces employés. L'employeur ne s'est pas objecté et la Commission a fait droit à la demande.

40. Dans une deuxième demande produite aux termes du même paragraphe, l'employeur désirait obtenir une prolongation de délai pour répliquer à une plainte portant sur une prétendue omission de sa part de mettre en œuvre la décision de l'arbitre selon laquelle l'employé devait être réintégré dans ses fonctions. Une exception à la demande a été produite au nom de l'employé s'estimant lésé. Après avoir étudié les observations des parties, la Commission a fait droit à la demande, mais elle a réduit la durée de la prolongation de délai demandée.

41. Une troisième demande présentée par l'employeur visait également à obtenir une prolongation de délai pour répliquer à une plainte relative au refus de l'employeur de mettre en œuvre la décision de l'arbitre selon laquelle l'employé devait être réintégré dans son poste. La Commission a fait droit à la demande à la condition que l'employé soit réintégré sur-le-champ.

42. Une quatrième demande présentée à la Commission aux termes du même paragraphe était formulée au nom d'un ancien employé qui désirait obtenir une prolongation de délai pour demander à l'arbitre en chef de réviser la décision par laquelle il avait rejeté un grief présenté par ledit employé et renvoyé à l'arbitrage. Le grief avait été rejeté par l'arbitre en chef parce qu'il n'était pas admissible à l'arbitrage. Cette demande était en suspens à la fin de l'année.

#### QUESTIONS DE DROIT OU DE COMPÉTENCE

43. Cette année, 23 questions de droit ou de compétence renvoyées à la Commission aux termes de l'article 23 de la

filed this year represented the largest number of such cases referred to the Board in any fiscal year since the legislation came into force in March, 1967. Of the 23 cases carried over, the Board issued decisions in 13 cases, and decisions were pending in seven. Two references were withdrawn and one was awaiting a hearing at year end. The Board issued decisions with respect to seven of the 27 references received this year, and decisions were pending in five others.<sup>10</sup> Four references were withdrawn and 11 were awaiting hearings at year end.

#### REQUEST FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS (SECTION 25 OF THE ACT)

44. Two requests by bargaining agents for review of earlier Board decisions on questions of law or jurisdiction were carried over from the previous year and decided by the Board during the year under review. This year the Board also decided one of two such requests for review filed by the employer; the other case was pending at year end.<sup>11</sup>

#### DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNIT (SECTION 33 OF THE ACT)

45. Four applications under section 33 of the Act were carried into this fiscal year from the previous year and one was submitted this year. These applications were made by bargaining agents requesting a determination by the Board as to whether or not certain persons were included in specific bargaining units. The Board decided two of the applications carried into this year, while proceedings in the other two were adjourned *sine die* on request of the applicants.<sup>12</sup> One application from a bargaining agent received near the end of the fiscal year was scheduled for hearing early in the new year.

#### DETERMINATION OF SUCCESSOR RIGHTS (SECTION 48 OF THE ACT)

46. No such applications were filed this year and none carried into the year from the previous year.

loi ont été reportées de l'année précédente et 27 autres ont été produites au cours de l'année, ce qui représente le nombre le plus important des questions de ce genre renvoyées à la Commission au cours d'une année financière quelconque depuis que la loi est entrée en vigueur en mars 1967. La Commission a rendu des décisions à l'égard de 13 des 23 affaires reportées et sept décisions étaient en suspens à la fin de l'année. Deux renvois ont été retirés et une autre affaire allait être entendue à la fin de l'année. La Commission a rendu des décisions à l'égard de sept des 27 questions reçues au cours de l'année à l'étude et cinq décisions étaient encore en suspens.<sup>10</sup> Quatre renvois ont été retirés et 11 autres n'avaient pas été entendus à la fin de l'année.

#### DEMANDE DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION (ARTICLE 25 DE LA LOI)

44. Deux demandes produites par des agents négociateurs en vue d'obtenir une révision des décisions de la Commission sur des questions de droit ou de compétence ont été reportées de l'année précédente et la Commission s'est prononcée à leur égard au cours de l'année à l'étude. La Commission a également rendu une décision à l'égard de l'une de deux demandes de ce genre présentées par l'employeur au cours de cette année et l'autre était encore en suspens à la fin de l'année.<sup>11</sup>

#### DÉTERMINATION DE L'AFFILIATION AUX UNITÉS DE NÉGOCIATION (ARTICLE 33 DE LA LOI)

45. Pendant la présente année financière, quatre demandes produites aux termes de l'article 33 de la loi ont été reportées de l'année précédente et une nouvelle demande a été reçue. Ces demandes émanaient d'agents négociateurs voulant que la Commission décide si certaines personnes faisaient partie d'unités de négociation particulières. La Commission a statué sur deux de ces demandes reportées de l'année précédente tandis que les procédures à l'égard des deux autres demandes ont été remises indéfiniment sur demande des requérants.<sup>12</sup> Une autre demande présentée par un agent négociateur et reçue vers la fin de la présente année financière devait être entendue dès le début de la nouvelle année.

#### DÉTERMINATION DES DROITS DU SUCCESSEUR (ARTICLE 48 DE LA LOI)

46. La Commission n'a reçu aucune demande à ce propos durant la présente année financière et aucune n'a été reportée de l'année précédente.

<sup>10</sup> See paragraphs 107 to 120, below.

<sup>11</sup> See paragraph 100, below.

<sup>12</sup> See paragraphs 101 and 102, below.

<sup>10</sup> Voir les paragraphes 107 à 120 ci-dessous.

<sup>11</sup> Voir le paragraphe 100 ci-dessous.

<sup>12</sup> Voir les paragraphes 101 et 102 ci-dessous.

## APPLICATION FOR DIRECTION (SECTION 47 OF THE ACT)

47. The first such application since the inception of the Act was submitted and decided by the Board during the year under review. The application followed a decision of the Board revoking the certification of the Council of Postal Unions which terminated two collective agreements in force at that time. The application requested a direction from the Board as to the manner in which any right acquired by, or determined by the Board to have accrued to an employee that was affected by the revocation was to be recognized and given effect.<sup>13</sup>

## APPLICATION UNDER SECTION 74 OF THE ACT

48. Three applications were made to the Board this year by the Employer for extension of time to implement certain provisions of Arbitral Awards. After hearings on these matters the Board granted the applications.

## APPLICATION UNDER SECTION 56 OF THE ACT

49. There were no such applications submitted this year and none carried over from the previous year.

## DEMANDE D'INSTRUCTION (ARTICLE 47 DE LA LOI)

47. La première demande de ce genre depuis l'adoption de la loi a été présentée au cours de l'année à l'étude et la Commission a rendu une décision à son égard. Ladite demande faisait suite à une décision de la Commission annulant l'accréditation du Conseil des Unions d'employés des Postes, ce qui mettait fin aux deux conventions collectives en vigueur à ce moment-là. La demande avait pour objet d'obtenir que la Commission donne des instructions sur la manière dont tout droit acquis par un employé visé par l'annulation ou que la Commission déclare acquis par un tel employé devait être reconnu et appliqué.<sup>13</sup>

## DEMANDE PRÉSENTÉE AUX TERMES DE L'ARTICLE 74 DE LA LOI

48. Au cours de l'année à l'étude, la Commission a reçu trois demandes de l'employeur qui désirait obtenir une prolongation de délai pour mettre en œuvre certaines dispositions de décisions arbitrales. Après avoir tenu des auditions, la Commission a fait droit aux demandes.

## DEMANDE PRÉSENTÉE AUX TERMES DE L'ARTICLE 56 DE LA LOI

49. Aucune demande de ce genre n'a été produite au cours de l'année à l'étude et aucune n'a été reportée de l'année précédente.

<sup>13</sup> See paragraphs 87 and 88, below.

<sup>13</sup> Voir les paragraphes 87 et 88 ci-dessous.

## JURISDICTION OF THE CHAIRMAN OF THE PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD: CONCILIATION AND MEDIATION

### NEW OFFICE ESTABLISHED

50. During the year the Board established a new Office of Mediation Services headed by the Secretary of the Board as its Director, which, subject to the general direction of the Chairman, is responsible for the provision of conciliation and mediation services and the conduct of examinations directed by the Board.

51. The current review of the Public Service Staff Relations Act has highlighted the value of mediation and the potential of the process in the pursuit of effective dispute resolution machinery in the Public Service collective bargaining scene. *The Report on Employer-Employee Relations in the Public Service of Canada*, recognizing the need for broadening the dimensions of the mediation function, builds the process as part of every situation in which the parties, after having made a reasonable attempt to resolve their differences through negotiation or consultation, fail to reach agreement. If this new emphasis served to encourage further development of the conciliation and mediation service, it was the continued increasing demand for conciliation and mediation assistance that convinced the Board that the time had come to establish a new conciliation and mediation service, structured to work more effectively with the parties in providing the means and support of the conciliation and mediation functions. It is fully anticipated that the new Office will be responsive to the growth of mediation needs and provide a greater assurance of timely and effective conciliation and mediation services.

### GENERAL

52. In administering the dispute resolution function, the Chairman depends on the Director, Mediation Services to maintain close relationships with bargaining agents and employers, to keep in touch with the progress of negotiation or consultation activities and, when conditions appear

## PROCÉDURES PRÉVUES PAR LA LOI ET RESSORTISSANT AU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE: CONCILIATION ET MÉDIATION

### ÉTABLISSEMENT D'UN NOUVEAU BUREAU

50. Au cours de l'année, notre organisme a établi un nouveau Bureau des services de médiation ayant pour directeur le secrétaire de la Commission. Sous la direction générale du Président, le Bureau est responsable de la prestation des services de conciliation et de médiation ainsi que de l'exécution des examens de fonctions ordonnés par la Commission.

51. La révision actuelle de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique a fait ressortir l'importance de la médiation et les possibilités inhérentes de ce recours dans la recherche de mécanismes efficaces de règlement des différends qui surgissent dans les négociations collectives de la fonction publique. Le rapport intitulé *Employeur-employés, Relations de travail dans la Fonction publique du Canada*, soulignant l'importance d'élargir le cadre de la médiation, présente le processus comme un élément inhérent à chaque situation dans laquelle les parties n'ont pu réussir à s'entendre après avoir fait un effort raisonnable pour résoudre leurs différends par la négociation ou la consultation. Si le fait d'insister sur ce point a servi à encourager un nouvel essor des services de conciliation et de médiation, c'est grâce à la demande toujours croissante de conciliation et de médiation que la Commission a pu se rendre compte que le temps était venu de créer un nouveau service de conciliation et de médiation, structuré de façon qu'il soit plus profitable aux parties, en leur fournissant les moyens et l'appui que leur offrent la conciliation et la médiation. Nous sommes convaincus que le nouveau bureau saura répondre aux besoins toujours croissants de médiation et qu'il saura offrir des services de conciliation et de médiation efficaces et opportuns.

### GÉNÉRALITÉS

52. En ce qui a trait au règlement des différends, le Président s'appuie sur le directeur des services de médiation pour entretenir d'étroites relations avec les agents négociateurs et les employeurs, afin de suivre le progrès de la négociation et de la consultation et lorsque les circons-



to warrant it, to take measures appropriate to assist in preventing disputes and, where a dispute exists, to act quickly in providing appropriate conciliation/mediation assistance to seek to end the dispute. The success of some of these efforts has proved the value of this kind of intervention.

53. During the year the Director, Mediation Services was called upon to assist the parties in connection with a number of disputes or potential disputes arising from the designation of employees under section 79 of the Act. In all cases, the interventions were successful in having the parties come to an agreement.

54. In one instance (primary products inspection unit), the employer initially proposed the designation of approximately 52% of the employees in the bargaining unit. After several meetings with the Director, Mediation Services, the parties signed an agreement reducing the number of designated employees to approximately 45% of the bargaining unit.

55. In a further instance (nursing unit), the parties had a series of meetings with the Director over a three week period. These efforts resulted in a settlement on the designation of approximately 48% of the employees in the bargaining unit. The employer had initially proposed the designation of approximately 59% of the employees in the bargaining unit.

56. The Director was also called upon to intervene in 3 instances of complaints filed with the Board under the provisions of the Act. In 2 cases, mediation efforts resulted in a settlement and subsequent withdrawal of the complaint, thus avoiding a formal hearing of the Board. In one remaining case, further action was pending at year's end.

## EXAMINATIONS

57. In February, the examination staff of the Board was placed under the direction of the Office of Mediation Services.

58. The Examiners are appointed by the Board to inquire into the duties and responsibilities of persons proposed for designation as managerial or confidential employees, thus excluded from bargaining units. The basic function of the examiner is fact-finding. However, not infrequently in the course of discussions with the parties preliminary to the inquiry, or during the inquiry, the examiner is able to bring the parties to full agreement or to a reduction in the number of designations in contention.

tances semblent l'exiger, pour prendre les mesures nécessaires pour éviter des différends et, lorsqu'ils surviennent, fournir rapidement des services de conciliation et de médiation appropriés en vue d'y mettre fin. Le succès de certaines interventions a prouvé la valeur de ce genre d'intervention.

53. Au cours de l'année, le directeur des services de médiation a été appelé à aider les parties dans un certain nombre de différends, ou éventuels différends, relatifs à la désignation d'employés aux termes de l'article 79 de la loi. Dans tous les cas, les interventions ont amené les parties à s'entendre.

54. Dans un cas (unité de négociation du groupe de l'inspection des produits primaires), l'employeur a d'abord proposé la désignation d'environ 52% des employés de cette unité. Après avoir participé à plusieurs réunions avec le directeur des services de médiation, les parties ont signé une entente réduisant le nombre d'employés désignés de l'unité à environ 45%.

55. Dans un autre cas (unité de négociation du groupe de sciences infirmières), pendant trois semaines les parties ont eu plusieurs réunions avec le directeur. Elles se sont finalement entendues pour désigner environ 48% des employés de l'unité de négociation alors que l'employeur avait d'abord proposé d'en désigner environ 59%.

56. Le directeur a également été appelé à intervenir dans trois cas de plaintes présentées à la Commission aux termes de la loi. Dans les deux premiers, grâce à la médiation, les parties en sont venues à un accord et la plainte a été retirée, évitant ainsi une audition officielle de la Commission. Dans le dernier cas, il y avait encore d'autres mesures à prendre à la fin de l'année.

## EXAMENS

57. En février, on plaçait le personnel de la Commission préposé aux examens sous la direction du Bureau des services de médiation.

58. La Commission nomme des examinateurs pour enquêter sur les fonctions et responsabilités des employés dont on propose la désignation à titre de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles et qui par le fait même sont exclues des unités de négociation. La principale fonction de l'examineur est de prendre connaissance des faits. Toutefois, au cours des discussions avec les parties avant ou même durant l'enquête, il n'est pas rare qu'un examinateur amène les parties à s'entendre ou à réduire le nombre de désignations où il y a désaccord.



59. During the year officers of the Board completed the examination of 25 persons proposed for designation as managerial or confidential employees.

60. There were 105 proposals settled by the parties without an examination. In three instances, the objection to the designation was withdrawn by the bargaining agent and 102 proposals were withdrawn by the employer.

61. Due to the complexity of the large numbers of exclusions proposed by the employer in the Department of Supply and Services,<sup>14</sup> the informal negotiations between representatives of the employer and the bargaining agent continued during the year, with no formal resort to the Board. The parties established new procedures of consultation and agreed on a considerable number of exclusions and inclusions affecting the services area of the Department. At year's end the negotiations were continuing with the assistance of an officer of the Board.

#### CONCILIATORS AND MEDIATORS

62. During the period under review, there was a noticeable increase in the cases of assistance by a mediator. Mediators assisted in 18 instances involving 20 bargaining units compared to 11 instances involving 10 bargaining units the previous year. In addition, the Director, Mediation Services acted in 3 instances involving 3 bargaining units.

63. In 11 of the 21 instances, the mediator effected a settlement. In 10 remaining instances in which the mediator was not successful in bringing about a full settlement, 4 requests were made for the establishment of a conciliation board and 6 were referred to the Arbitration Tribunal.

64. There were three requests for the appointment of a conciliator. Two requests were made by two bargaining agents and one was made by the employer. In one instance, the conciliator assisted the parties in reaching agreement. In one further proceeding the conciliator reported his inability to effect a full settlement and a request was made for the establishment of a conciliation board. A mediator was appointed and his efforts were successful. Another request was withdrawn after the parties reached agreement before a conciliator was appointed.

59. Au cours de l'année, les examinateurs de la Commission ont enquêté sur les fonctions de 25 employés dont on proposait la désignation à titre de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles.

60. Les parties se sont entendues sur 105 propositions, sans examen. Dans trois cas, l'agent négociateur a retiré son opposition à la désignation et l'employeur a pour sa part retiré 102 propositions.

61. Étant donné la complexité du grand nombre de désignations proposées par l'employeur au ministère des Approvisionnements et Services,<sup>14</sup> les négociations officielles entre les représentants de l'employeur et ceux de l'agent négociateur se sont poursuivies au cours de l'année, sans recours officiel à la Commission. Les parties ont établi de nouveaux modes de consultation et se sont entendues sur un bon nombre d'exclusions et d'inclusions relatives au secteur des services au Ministère. A la fin de l'année, des négociations se poursuivaient avec l'aide d'un fonctionnaire de la Commission.

#### CONCILIATEURS ET MÉDIATEURS

62. Au cours de l'année à l'étude le nombre d'affaires nécessitant l'aide d'un médiateur a augmenté considérablement. Les médiateurs ont prêté leur concours dans 18 affaires visant 20 unités de négociation comparativement à 11 affaires visant 10 unités de négociation l'année dernière. Le directeur des services de médiation a également apporté son aide dans 3 affaires visant 3 unités de négociation.

63. Dans 11 cas sur 21, un accord a été conclu grâce au médiateur. Dans les 10 autres que le médiateur n'a pu régler entièrement, 4 demandes ont été formulées en vue de l'établissement d'un bureau de conciliation et 6 affaires ont été renvoyées au Tribunal d'arbitrage.

64. Trois demandes ont été formulées pour la nomination d'un conciliateur: deux par deux agents négociateurs et une par l'employeur. Dans un cas, le conciliateur a aidé les parties à conclure un accord. Dans une autre affaire, le conciliateur a fait savoir qu'il ne pouvait régler le différend; une demande d'établissement d'un bureau de conciliation a donc été produite. On a alors nommé un médiateur dont les efforts furent concluants. Une autre demande a été retirée après que les parties se furent entendues avant la nomination d'un conciliateur.

<sup>14</sup>See Seventh Annual Report, paragraph 18.

<sup>14</sup>Voir le paragraphe 18 du Septième rapport annuel.

65. Ten persons served as mediators or conciliators:

S.H. Hartt,  
Montréal, Qué.  
E.G. Taylor,  
Scarborough, Ont.  
T.C. O'Connor,  
Toronto, Ont.  
Judge N. Green,  
Halifax, N.S.  
R. Tremblay, Q.C.,  
St. Jean-Iberville, Qué.  
A.M.S. Melnyk,  
Edmonton, Alta.  
M. Côté,  
Montréal, Qué.  
George S.P. Ferguson, Q.C.,  
Toronto, Ont.  
Dr. M. Thompson,  
Vancouver, B.C.  
J.S. Gunn,  
Winnipeg, Man.

CONCILIATION BOARDS

66. During the year there were 9 requests from 5 bargaining agents for the establishment of a conciliation board in respect of 11 bargaining units. In 4 instances, the report of the conciliation board formed the basis of settlement. In 2 cases the parties were able to reach agreement with the assistance of a mediator and the requests for the establishment of a conciliation board were withdrawn. In 2 instances relating to disputes affecting the general labour and trades unit and the primary products inspection unit, the conciliation board was unable to conciliate the dispute and strike action was taken by the bargaining agent. In each case a mediator was appointed and succeeded eventually in bringing the parties to agreement. In one remaining case (ship repair unit), the establishment of a conciliation board was pending at year's end.

65. Voici la liste des dix personnes ayant agi comme médiateur ou conciliateur:

S. H. Hartt,  
Montréal (Québec)  
E. G. Taylor,  
Scarborough (Ont.)  
T. C. O'Connor,  
Toronto (Ont.)  
Le juge N. Green,  
Halifax (N.-É.)  
R. Tremblay, c.r.,  
Saint-Jean-Iberville (Québec)  
A. M. S. Melnyk,  
Edmonton (Alberta)  
M. Côté,  
Montréal (Québec)  
George S. P. Ferguson, c.r.,  
Toronto (Ont.)  
M. Thompson,  
Vancouver (C.-B.)  
J. S. Gunn,  
Winnipeg (Man.)

BUREAUX DE CONCILIATION

66. Durant l'année, 5 agents négociateurs ont présenté 9 demandes d'établissement d'un bureau de conciliation à l'égard de 11 unités de négociation. Dans 4 cas, le rapport du bureau de conciliation a servi de fondement à un règlement. Dans deux affaires, avec l'aide d'un médiateur, les parties en sont venues à un accord et ont retiré la demande d'établissement d'un bureau de conciliation. Dans deux autres affaires, en ce qui a trait aux différends touchant l'unité de négociation du groupe des manœuvres et hommes de métier et l'unité de négociation du groupe de l'inspection des produits primaires, le bureau de conciliation n'a pu régler le différend et l'agent négociateur a pris des mesures de grève. Dans chaque cas, un médiateur a été nommé et a finalement réussi à amener les parties à s'entendre. Dans le dernier cas (unité de négociation du groupe de la réparation des navires), à la fin de l'année on devait établir un bureau de conciliation.



## PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE PUBLIC SERVICE ARBITRATION TRIBUNAL

67. There were 22 requests for arbitration received this year compared to 20 in the previous fiscal year. Seven requests were carried over into this year from the previous year.<sup>15</sup> Of the 22 requests received during the year under review, ten awards were rendered. Ten requests were withdrawn, six following agreement reached by the parties themselves and four following the assistance of a mediator or conciliator. An award was pending with respect to one request and one request for arbitration, which was received near the end of the year under review, was scheduled to be heard early in the new year.

68. The seven requests for arbitration carried into this fiscal year from the previous fiscal year were all disposed of during the period under review.<sup>16</sup> In five cases an award was rendered and in one case the request for arbitration was withdrawn following agreement of the parties. One case could not be referred to the Public Service Arbitration Tribunal pursuant to section 65 of the Public Service Staff Relations Act due to the change in status of the Defence Research Board, a separate employer, at the beginning of the current fiscal year.<sup>17</sup> The request of the bargaining agent was set aside and the proceedings terminated.

69. Table 9 in the Appendix indicates the bargaining units, bargaining agents, employers and the disposition of the requests for arbitration received this year as well as those requests carried into this year from the previous year.

## PROCÉDURES PRÉVUES PAR LA LOI ET RESSORTISSANT AU TRIBUNAL D'ARBI- TRAGE DE LA FONCTION PUBLIQUE

67. Il y a eu 22 demandes d'arbitrage au cours de l'année, comparativement à 20 l'année précédente. Sept demandes ont été reportées de l'année précédente.<sup>15</sup> Le Tribunal a rendu une émission à l'égard de dix des 22 demandes reçues au cours de l'année à l'étude. Dix demandes ont été retirées, dont six à la suite d'un accord intervenu entre les parties et quatre à la suite de l'aide apportée par un médiateur ou un conciliateur. Une décision relative à une demande était en suspens et une demande d'arbitrage reçue à la fin de l'année à l'étude devait être entendue dès le début de la nouvelle année.

68. Les sept demandes d'arbitrage reportées de l'année financière précédente ont toutes été réglées au cours de la période à l'étude.<sup>16</sup> Cinq demandes ont fait l'objet d'une décision et une a été retirée à la suite d'une entente survenue entre les parties. Une autre demande ne pouvait être renvoyée au Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique aux termes de l'article 65 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique en raison du changement de statut du Conseil de recherches pour la défense, employeur distinct, survenu au commencement de l'année financière à l'étude.<sup>17</sup> La demande de l'agent négociateur a été rejetée et il a été mis fin à la procédure.

69. Le tableau 9 à l'appendice énumère les unités de négociation, les agents négociateurs et les employeurs, indique la façon dont on a répondu aux demandes d'arbitrage reçues au cours de l'année et mentionne les demandes qui ont été reportées de l'année précédente.

<sup>15</sup> See Seventh Annual Report, Table 9, Appendix 2.

<sup>16</sup> The affected bargaining units were the financial administration group, the programme administration services group, the purchasing and supply group, the administrative services group, the information services group, the secretarial stenographic and typing group and the Defence Research Board operational category (supervisory) bargaining unit.

<sup>17</sup> By Order in Council PC 1974-445 of February 26, 1974, the Defence Research Board as separate employer was transferred from Part II of Schedule I of the Public Service Staff Relations Act to Part I of Schedule I of the Act.

<sup>15</sup> Voir le *Septième rapport annuel*, tableau 9, appendice 2.

<sup>16</sup> Les unités de négociation visées sont celles des groupes: Gestion des finances, Gestion de l'exécution, Achat et Approvisionnement, Services administratifs, Services d'information, Secrétariat, Sténographie, Dactylographie, et enfin, le Conseil de recherches pour la défense, catégorie de l'exploitation (surveillants).

<sup>17</sup> Par un décret du Conseil (C.P. 1974-445) rendu le 26 février 1974, le Conseil de recherches pour la défense, employeur distinct, passait de la partie II de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique à la partie I de l'annexe I de ladite loi.





## PROCEEDINGS UNDER THE LEGISLATION WITHIN THE JURISDICTION OF THE ADJUDICATORS<sup>18</sup>

70. The distinctive role of the adjudication system under Part IV of the Public Service Staff Relations Act of 1967 was explained in paragraphs 37-42 of the Sixth Annual Report. In brief, the system provided a facility for final and binding decisions in respect of grievances during the life of a collective agreement which relate to the interpretation or application of its provisions, and also in respect of grievances resulting from major disciplinary penalties.

71. Most adjudicable grievances fell within the category defined by paragraph 91(1)(a) of the Act. Such a grievance could be referred to adjudication if the employee, with the approval and support of his bargaining agent, had presented the grievance up to and including the final level in the grievance process with respect to the interpretation or application of a provision of a collective agreement or arbitrable award affecting that employee. In the year under review 363 of 466 references were made under paragraph 91(1)(a). Over the eight-year period from April, 1967, to March, 1975, there were 1344 references of this kind. As there were more than 100 bargaining units in the Public Service covered by collective agreements, the total represents an average of about 1.6 cases per unit each year. Many other grievances of the same kind were settled within the grievance process before reaching adjudication.

72. Certain disputes relating to an alleged breach of agreement are adjudicable under section 98 of the Act. Either party to the agreement, the employer or the bargaining agent, can refer to the Chief Adjudicator a dispute where the applicant seeks to enforce an obligation between the parties alleged to have arisen out of a collective agreement or arbitral award. Such references, which invariably raise questions of both fact and interpretation, are not adjudicable under section 98 if the obligation referred to is one which can be the subject of an individual employee grievance under section 91. Due to that limitation, there were relatively few references under section 98; they totalled only 66 over an eight-year period. There were

## PROCÉDURES PRÉVUES PAR LA LOI ET RESORTISSANT AUX ARBITRES DE GRIEFS<sup>18</sup>

70. Les paragraphes 37 à 42 du Sixième rapport annuel décrivent à fond le rôle particulier du régime d'arbitrage de griefs prévu à la partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. En résumé, le régime a permis que soient rendues des décisions définitives et exécutoires à l'égard de griefs relatifs à l'interprétation ou à l'application des dispositions d'une convention collective en vigueur, et en outre à l'égard de griefs présentés par suite de l'imposition de graves sanctions disciplinaires.

71. La plupart des griefs arbitrables entrent dans la catégorie prévue à l'alinéa 91(1)a) de la Loi. Un tel grief peut être renvoyé à l'arbitrage si l'employé, fort de l'approbation et de l'appui de son agent négociateur, a présenté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable aux griefs le grief relatif à l'interprétation ou à l'application, en ce qui le concerne, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Durant l'année à l'étude, 363 des 466 renvois à l'arbitrage portaient sur l'alinéa 91(1)a). Au cours des huit ans compris entre avril 1967 et mars 1975, 1344 renvois de ce genre ont été produits. Comme plus de 100 unités de négociation de la fonction publique sont régies par des conventions collectives, le nombre total de renvois représente une moyenne annuelle de 1.6 par unité de négociation. De nombreux autres griefs de ce genre ont été réglés grâce à la procédure applicable aux griefs avant d'atteindre l'arbitrage.

72. Certains différends qui portent sur un prétendu manquement à la convention sont arbitrables aux termes de l'article 98 de la Loi. L'une ou l'autre partie à la convention, l'employeur ou l'agent négociateur, peut renvoyer à l'arbitre en chef un différend où la partie requérante cherche à faire exécuter une obligation liant les parties qu'on prétend découler d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. De tels renvois, qui soulèvent inmanquablement des questions de fait et d'interprétation, ne sont pas arbitrables en vertu de l'article 98 si l'obligation en cause peut faire l'objet d'un grief d'un employé aux termes de l'article 91. En raison de cette restriction, relativement peu de renvois ont été produits en vertu de l'article

<sup>18</sup>Paragraphs 70 to 82 are based on information provided by the Chief Adjudicator.

<sup>18</sup>Les paragraphes 70 à 82 sont fondés sur des renseignements fournis par l'arbitre en chef.

14 such references during the year under review, as compared with 17 in the previous year.

73. A very different kind of grievance is adjudicable under paragraph 91(1)(b) of the Act — any grievance disputing “disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty.” Such cases can be processed and referred to adjudication with or without the support of a bargaining agent. The remedy is also available to employees excluded from any bargaining unit by reason of their confidential or managerial responsibilities and to former employees whose employment has been terminated for disciplinary reasons. The number of disciplinary cases varied between a low point of 22 in the fourth year and the high of 243 referred to in paragraph 50 of the Sixth Annual Report. There were 89 in the year under review. The eight-year total is 558, or an average of 69 per year. A number of such cases turned on questions of jurisdiction. The Public Service Employment Act of 1967 vested in the Public Service Commission or deputy heads the power to terminate employment by way of rejection on probation, release for incompetence or incapacity, declaration of abandonment, and lay-off due to lack of work or the discontinuance of a function. In such cases, adjudicators have not accepted jurisdiction unless the employee or former employee first established that the action taken was in reality disciplinary.

74. During the eight-year period from 1967 to 1975, a total of 141 persons sought adjudication alleging that their employment had been wrongfully terminated by discharge or the equivalent of discharge. Down to March 31, 1975, adjudicators had rendered decisions in 124 of such cases. Of these, two had been dismissed as untimely and 35 on the ground that the terminations complained of were not within the jurisdiction of adjudicators.

75. In the 87 termination cases where jurisdiction was accepted, results were as follows: 10 employees won reinstatement, adjudicators holding that disciplinary action had been taken without just cause. One other employee was granted compensation without reinstatement, he having won another position. Six were reinstated subject to special conditions. In 19 cases the penalty of discharge was reduced to suspension on the grounds that a measure of discipline had been justified but the extreme penalty of discharge was inappropriate or excessive. With respect to 19 other employees, their disciplinary discharges were held to

98: seulement 66 en huit ans dont 14 au cours de l'année écoulée, comparativement à 17 au cours de l'année précédente.

73. L'alinéa 91(1)b) de la Loi permet l'arbitrage d'un genre de grief tout à fait différent: tout grief présenté au sujet «d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire». Ces affaires peuvent être présentées à la procédure applicable aux griefs et renvoyées à l'arbitrage avec ou sans l'appui de l'agent négociateur. Ce mode de redressement est aussi accessible aux employés exclus de toute unité de négociation parce qu'ils sont préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles et aux anciens employés dont on a mis fin à l'emploi pour des motifs disciplinaires. Le nombre d'affaires d'ordre disciplinaire a varié entre un minimum de 22 durant la quatrième année d'existence de la Commission et un maximum de 243 mentionné au paragraphe 50 du Sixième rapport annuel. Il y en a eu 89 durant l'année à l'étude. Pour les huit années, le total a été 558, soit une moyenne de 69 par an. Un certain nombre de ces affaires portaient sur des questions de compétence. La loi de 1967 sur l'emploi dans la Fonction publique a conféré à la Commission de la Fonction publique ou aux sous-chefs le pouvoir de mettre fin à l'emploi d'un employé par un renvoi en cours de stage, par un renvoi pour incompétence ou incapacité, par déclaration d'abandon de poste et par mise en disponibilité à cause du manque de travail ou de la suppression d'une fonction. Dans ces cas, les arbitres ne se reconnaissent pas compétents à moins que l'employé ou l'ancien employé ne prouve d'abord que la mesure prise à son égard était en réalité de nature disciplinaire.

74. Durant la période de huit ans écoulée de 1967 à 1975, 141 personnes au total ont demandé l'arbitrage alléguant que leur emploi avait pris fin à tort par suite d'un congédiement ou d'une mesure équivalente. Au 31 mars 1975, les arbitres avaient rendu des décisions à l'égard de 124 affaires de ce genre, rejetant deux griefs parce que hors délais et 35 autres parce que les cessations d'emploi contestées n'entraient pas dans le cadre de leur compétence.

75. Les arbitres qui se sont reconnus compétents dans les 87 cas de cessation d'emploi ont rendu les décisions suivantes: dix employés ont été réintégrés dans leurs fonctions, les arbitres ayant conclu que la mesure disciplinaire avait été prise sans motif valable. Un autre employé a obtenu une indemnité, mais non la réintégration, ayant trouvé un autre emploi. Six ont été réintégrés dans leur emploi, sous réserve de conditions spéciales. Dans 19 cas, les arbitres ont réduit la peine de renvoi à une suspension, estimant que la mesure disciplinaire était justifiée, mais que la peine draconienne était peu appropriée

have been fully justified. For different reasons, two terminations were held to be proper. One so-called discharge was found to have been preceded by a resignation. Two references abandoned without explanation were eventually dismissed after the former employees had been given several opportunities to appear. Sixteen were withdrawn before hearings could be held, one was withdrawn at the hearing itself and two after hearings on the merits but before the rendering of any decision. The parties settled one case at the outset of its hearing and two others during hearings. One was settled after the adjudicator's decision had been referred to the Board under section 23 of the Act on a question of law or jurisdiction. In three cases, conditional reinstatements ordered by adjudicators had been referred to the Board under section 23. One discharge upheld by an adjudicator had also been referred to the Board under section 23 of the Act on a question of law or jurisdiction.

76. It has been the policy of the Chief Adjudicator to give high priority to the hearing and determination of discharge cases, it being in the interests of all parties that the outcome be known as soon as possible. Seventeen "termination" cases were unavoidably carried over into the year commencing April 1, 1975. In two of these, postponement had been requested by or on behalf of the former employees. Of the other cases, 11 had been partly heard and four were scheduled for hearing early in the new fiscal year.

77. The number of cases referred to adjudication is not the same as the number of employees seeking adjudication. The Act permits "group grievances": i.e. a grievance can be presented "by an employee on his own behalf or on behalf of himself and other employees." Thus there have been grievances referred to adjudication on behalf of as many as 50 employees. In practice, however, most references have involved only one employee.

78. For several reasons, the number of cases referred to adjudication is never the same as the number of hearings held or the number of decisions rendered. Approximately one-third of all references are withdrawn or settled before being heard. Frequently, two or more cases closely similar in character are consolidated by the Chief Adjudicator with the result that they can be heard at one time and determined in one decision. On the other hand, certain

ou excessive. Les arbitres ont aussi conclu dans 19 autres cas que les renvois pour motifs disciplinaires étaient pleinement justifiés. Deux cessations d'emploi fondées sur d'autres motifs ont aussi été jugées bien fondées. L'arbitre a conclu, à l'égard d'un supposé congédiement, que celui-ci avait été précédé de la démission de l'employé; deux autres renvois, abandonnés sans explication, ont finalement été rejetés pour défaut de comparaître de la part des anciens employés dûment convoqués. Seize renvois ont été retirés avant l'audition, un autre durant l'audition même et deux autres encore après l'audition quant au fond, mais avant que soit rendue la décision. Les parties ont réglé une affaire dès le début de l'audition et deux autres séance tenante. Dans une autre affaire, les parties en sont venues à une entente après le renvoi de la décision de l'arbitre à la Commission aux termes de l'article 23 de la Loi, au sujet d'une question de droit ou de compétence. Dans trois cas, les réintégrations conditionnelles ordonnées par les arbitres ont été renvoyées à la Commission aux termes de l'article 23. Un congédiement maintenu par un arbitre a aussi été renvoyé à la Commission aux termes de l'article 23 de la Loi au sujet d'une question de droit ou de compétence.

76. L'arbitre en chef a pour principe d'accorder la priorité à l'audition des cas de congédiement, vu qu'il est dans l'intérêt de toutes les parties que le résultat soit connu le plus tôt possible. Il a été impossible d'éviter de reporter à l'année commençant le 1<sup>er</sup> avril 1975 dix-sept affaires de « cessation d'emploi ». Dans deux cas, les anciens employés ou des personnes agissant en leur nom avaient demandé que l'audition fût remise à plus tard. Parmi les autres affaires, onze avaient été partiellement entendues et quatre devaient être entendues au début de la nouvelle année financière.

77. Le nombre d'affaires renvoyées à l'arbitrage diffère du nombre d'employés qui demandent l'arbitrage de leurs griefs. La Loi permet la présentation de « griefs collectifs », c'est-à-dire qu'un grief peut être présenté par « un employé pour son propre compte, ou pour son compte et celui d'un ou de plusieurs autres employés ». En conséquence, des griefs groupant jusqu'à 50 employés ont été renvoyés à l'arbitrage. Toutefois, dans la pratique, la plupart des renvois n'intéressaient qu'une seule personne.

78. Pour différentes raisons, le nombre d'affaires renvoyées à l'arbitrage diffère toujours du nombre des auditions ou de celui des décisions rendues. Environ le tiers de tous les renvois sont retirés ou réglés avant d'être entendus. Il arrive souvent que deux affaires ou plus qui se ressemblent soient groupées par l'arbitre en chef, entendues simultanément et tranchées au moyen d'une seule décision. Par ailleurs, certaines affaires exigent plus d'une audition,



cases require more than one hearing, notably when it became necessary to render a preliminary decision or to decide more than one issue.

79. During the first eight years of the system, 1968 cases were referred to adjudication under sections 91 and 98. This total does not include 12 applications under the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure for enlargement of time prescribed for presenting a grievance or referring it to adjudication, in some of which it was necessary to hold hearings and render decisions with reasons. Details appear in the Appendix, Table 15. The number of references received during the eighth year of the system averaged about 38 per month which may be compared with an eight-year average of 20 per month, and an average of only 10 per month, during the first six years.

80. In the year under review 466 references were filed, including 94 in the last two months. Still in progress were 370 references carried over from the previous year. Of all these cases, 403 were concluded before the year's end: 291 by final decision with written reasons, 112 by withdrawal on consent. Thus there were 433 cases carried over into the year commencing April 1, 1975; of these 19 had been heard and decisions were pending, 246 had been adjourned by request *sine die* (of which at least 30 were to be withdrawn), while 83 others had been listed for hearing or were already part heard; the remaining 85 were in process for hearings to be held early in the ensuing fiscal year.

81. In addition to the Chief Adjudicator, who served on a full-time basis, 14 part-time adjudicators held office during all or part of the year under review. Of 403 cases concluded, 116 were dealt with by the Chief Adjudicator and 287 by other adjudicators. The determination of these cases required hearings for 143 days in various parts of Canada.

82. Ottawa is a convenient location for most adjudication hearings. It has often become apparent, however, that the number of local witnesses or other considerations made it necessary or desirable that the hearing be held at or near the place where the grievance originated. Moreover, the majority of employees in the Public Service do not work in the National Capital Region. Over the past eight years, one or more hearings have been held at places set out in the table below:

notamment lorsqu'il s'agit de rendre une décision préliminaire ou de trancher plus d'une question.

79. Durant les huit premières années du régime, 1968 affaires ont été renvoyées à l'arbitrage aux termes des articles 91 et 98. Ce nombre ne comprend pas 12 demandes présentées aux termes du Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. pour obtenir une prolongation du délai prescrit pour la présentation d'un grief ou son renvoi à l'arbitrage; certaines de ces demandes ont donné lieu à des auditions et à des décisions motivées (se reporter à l'appendice, tableau 15). Une moyenne d'environ 38 renvois par mois ont été reçus au cours de la huitième année du régime; ce nombre peut être comparé à une moyenne de 20 renvois par mois reçus au cours de la période de huit ans et une moyenne de seulement 10 renvois par mois au cours des six premières années.

80. Durant l'année à l'étude, 466 renvois à l'arbitrage ont été produits, dont 94 au cours des deux derniers mois. En outre, 370 renvois reportés de l'année précédente étaient toujours à l'étude. Sur le nombre total d'affaires, 403 ont été réglées avant la fin de l'année, 291 par suite d'une décision finale motivée et 112 ont été retirées avec le consentement des parties. Donc, 433 affaires dont 19 avaient été entendues, mais à l'égard desquelles les décisions étaient en suspens, ont été reportées à l'année commençant le 1<sup>er</sup> avril 1975; à la suite d'une demande 246 avaient été ajournées *sine die* (30 au moins devaient être retirées) et 83 autres avaient été mises au rôle pour être entendues ou avaient déjà été entendues en partie; les autres 85 affaires étaient en voie de préparation pour être entendues au début de la prochaine année financière.

81. Outre l'arbitre en chef qui occupe son poste à plein temps, 14 arbitres à temps partiel ont occupé cette charge durant toute l'année à l'étude ou pendant une partie de celle-ci. Sur les 403 affaires tranchées, 116 l'ont été par l'arbitre en chef et 287 par d'autres arbitres. Pour trancher ces affaires, il a fallu 143 jours d'audition dans diverses régions du Canada.

82. La ville d'Ottawa convient très bien à l'audition de la plupart des affaires d'arbitrage. Toutefois, le nombre de témoins éloignés et d'autres considérations ont rendu nécessaire ou souhaitable que des auditions aient lieu à l'endroit même d'où provenaient les griefs ou tout près de cet endroit. En outre, la majorité des fonctionnaires fédéraux travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale. Pendant les huit dernières années, au moins une audition a eu lieu dans chacune des villes énumérées ci-dessous:

Newfoundland: St. John's.  
 Nova Scotia: Halifax, Sydney.  
 New Brunswick: Fredericton, Moncton.  
 Quebec: Chicoutimi, La Tuque, Montreal,  
 Quebec, Sept Iles, Trois Rivières,  
 Sherbrooke, St. Jérôme.  
 Ontario: Brockville, Burlington,  
 Cornwall, Fort Erie, Hamilton,  
 Kingston, Kitchener, London,  
 Niagara Falls, North Bay,  
 Petawawa, Sault Ste. Marie,  
 Thunder Bay, Timmins,  
 Toronto, Windsor.  
 Manitoba: The Pas, Winnipeg.  
 Saskatchewan: Prince Albert, Regina,  
 Saskatoon.  
 Alberta: Calgary, Cold Lake, Edmonton,  
 Lethbridge.  
 British Columbia: Penticton, Port Alberni,  
 Prince Rupert, Vancouver,  
 Victoria.  
 Northwest Territories: Fort Smith.  
 Yukon: Whitehorse

Terre-Neuve: Saint-Jean  
 Nouvelle-Écosse: Halifax, Sydney  
 Nouveau-Brunswick: Fredericton, Moncton  
 Québec: Chicoutimi, La Tuque, Montréal,  
 Québec, Sept-Îles, Trois-Rivières,  
 Sherbrooke, St-Jérôme  
 Ontario: Brockville, Burlington, Cornwall,  
 Fort Erié, Hamilton, Kingston,  
 Kitchener, London, Niagara Falls,  
 North Bay, Petawawa, Sault Ste-  
 Marie, Thunder Bay, Timmins,  
 Toronto, Windsor  
 Manitoba: The Pas, Winnipeg  
 Saskatchewan: Prince Albert, Regina, Saskatoon  
 Alberta: Calgary, Cold Lake, Edmonton,  
 Lethbridge  
 Colombie-  
 Britannique: Penticton, Port Alberni, Prince  
 Rupert, Vancouver, Victoria  
 Territoire du  
 Yukon: Whitehorse  
 Territoires du  
 Nord-Ouest: Fort Smith  
 Yukon: Whitehorse.





## SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN BOARD DECISIONS

### EMPLOYEE ORGANIZATIONS

83. In determining, on an application for certification, whether the applicant was a properly constituted employee organization, the Board stated that an employee organization is a voluntary society and its life and existence are based on agreement between the members. The Board then looked at the question of whether such agreement was evidenced by a constitution or other instrument creating the employee organization. Where the founding members of the employee organization considered a draft constitution at a meeting and authorized the executive committee to make certain amendments, which were not specified in the minutes of the meeting, the Board, having found nothing improper in the membership granting such authority to an executive committee, had to determine the nature and extent of the authority vested and whether the executive committee acted in compliance with that authority. In so doing, the Board said, it must rest its decision on evidence pertaining to the constitution as it stood prior to the date when application for certification was made.<sup>19</sup> The Board did not find in the amended constitution any change that would have the effect of altering the essential character of the institution as established at the founders' meeting and there was no material alteration in the objects of the association. The Board therefore inferred, on the basis of the testimony and documentation produced, that the amendments were substantially in accord with the mandate given the executive committee.

84. With respect to a submission that the members had applied for membership before the organization had been created by the constitution and had not subsequently confirmed their membership, the Board pointed out that the signing up of members, the adoption of the constitution

## QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

### ASSOCIATIONS D'EMPLOYÉS

83. En se prononçant, lors d'une demande d'accréditation, sur la question de savoir si le requérant est une association d'employés dûment constituée, la Commission a déclaré qu'une association d'employés est une société volontaire dont l'existence dépend entièrement du libre accord de ses membres. La Commission a alors étudié la question de savoir si un tel accord a été entériné par une constitution ou un autre document consacrant la fondation de ladite association d'employés. Lorsque les membres fondateurs d'une association d'employés ont étudié un projet de constitution au cours d'une réunion et autorisé le conseil exécutif à y apporter certaines modifications qui n'ont pas été précisées dans le procès-verbal de ladite réunion, la Commission, n'ayant rien trouvé à redire au fait que les membres d'une association ont conféré au comité exécutif de cette dernière l'autorité d'en modifier la constitution, devait déterminer la nature et l'étendue de cette autorité conférée au comité exécutif et trancher la question de savoir si le comité exécutif s'était conformé à cette autorité. Ainsi, la Commission a déclaré qu'elle devait fonder sa décision sur la preuve relative à la constitution dans l'état où se trouvait cette dernière à la date de présentation de la demande d'accréditation<sup>19</sup>. La Commission considérait que rien dans la constitution modifiée n'avait pour effet de changer le caractère essentiel de l'institution qui a été mise sur pied à l'assemblée des fondateurs et qu'aucun changement essentiel n'avait été apporté aux objectifs de ladite association. Ainsi la Commission a conclu, en se fondant sur les témoignages et les documents produits, que les modifications apportées par le comité exécutif au projet de constitution entraient dans les limites du mandat qui lui avait été confié.

84. Relativement à l'observation selon laquelle les membres ont présenté une demande d'adhésion à une association encore inexistante et n'ont pas par la suite confirmé leur appartenance, la Commission a fait remarquer que la signature des membres, l'adoption de la constitution

<sup>19</sup> See *Aircraft Operations Case No. 2*, (1971) PSSR Reports K 657; *Fourth Annual Report*, paragraph 74.

<sup>19</sup> Voir l'affaire n° 2 de la navigation aérienne (1971), Recueil de décisions de la C.R.T.F.P., K 657; *Quatrième rapport annuel*, paragraphe 74.

and the election of officers all took place at the same meeting, and what occurred must be looked at in its entirety. In the circumstances of the case, no significance ought to be attached to the sequence in which the various steps were taken (*Economics, Sociology and Statistics Case No. 2*, Board file 142-2-150).

## GROUND FOR REVOCATION OF CERTIFICATION OF COUNCIL OF EMPLOYEE ORGANIZATIONS

85. Section 44 of the Act reads as follows:

### Revocation of Certification of Council

44. In addition to the circumstances in which, pursuant to section 41, 42 or 43, the certification of a bargaining agent may be revoked, where an employee organization that is a council of employee organizations has been certified as bargaining agent for a bargaining unit, the Board, on application to it by the employer or an employee organization that forms or has formed part of the council, shall revoke the certification of the council where it determines that, by reason of

- (a) an alteration in the constituent membership of the council, or
- (b) any other circumstance,

the council no longer meets the additional requirements for certification required for a council of employee organizations by subsection 28(2).

Where the constitution of a council of employee organizations provides that none of the constituent organizations may withdraw from the council during the life of a collective agreement, and notice of such withdrawal, to be effective, must be given "at least 90 days before the expiry date of the agreement", the mere communication by one constituent member to another of the results of a referendum indicating the desire of a majority of its members to withdraw from the council, whether intended as a notice of intent to withdraw or not, cannot have such an effect until the expiry date of the collective agreement. Where an application for revocation of the certification of a council of employee organizations is brought under paragraph 44 (b), and some evidence of probative value has been adduced of something that took place prior to the date of the application that might be regarded as constituting "other circumstances" within the meaning of the paragraph, documentary evidence of matters that occurred subsequent to the application is admissible at the hearing before it, the Board held. Such evidence might show that a council was still actively functioning in the interests of the employees despite the earlier evidence to the contrary; or such evidence might serve to confirm the earlier evidence that

et l'élection de dirigeants ont toutes eu lieu pendant la même assemblée et que c'est l'ensemble de ce qui s'y est déroulé qu'il fallait considérer. Vu les circonstances de cette affaire, il ne fallait pas accorder d'importance à l'ordre dans lequel les choses se sont déroulées (*affaire n° 2, du groupe de l'économie, de la sociologie et de la statistique*, dossier de la Commission n° 142-2-150).

## MOTIFS D'ANNULATION DE L'ACCREDITATION D'UN CONSEIL D'ASSOCIATIONS D'EMPLOYES

85. L'article 44 de la loi se lit comme suit:

### Annulation de l'accréditation d'un conseil

44. Outre les circonstances dans lesquelles conformément aux articles 41, 42 ou 43, l'accréditation d'un agent négociateur peut être annulée, lorsqu'une association d'employés qui est un conseil d'associations d'employés a été accréditée à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation, la Commission, sur demande à elle faite par l'employeur ou une association d'employés qui fait ou a fait partie du conseil, doit annuler l'accréditation du conseil lorsqu'elle décide que, par suite

- a) d'une modification de la composition du conseil, ou

- b) de toute autre circonstance,

le conseil ne remplit plus les conditions supplémentaires d'accréditation exigées pour un conseil d'associations d'employés aux termes du paragraphe 28(2).

Lorsque la constitution d'un conseil d'associations d'employés stipule qu'aucune desdites associations ne peut se retirer du conseil pendant la durée d'une convention collective et qu'en plus, pour être valable, un avis de retrait doit être donné «au moins 90 jours avant la date d'expiration de la convention», le simple fait qu'une des associations membres communique à une autre association membre les résultats d'un référendum indiquant le désir de la majorité de ses membres de se retirer du conseil, qu'il s'agisse ou non d'un avis d'intention de retrait, ne peut avoir un tel effet avant la date d'expiration de la convention collective. Lorsqu'une demande d'annulation de l'accréditation d'un conseil d'associations d'employés est présentée en vertu de l'alinéa 44 b) de la loi et que certaines preuves relatives à des faits qui se sont produits avant la date de demande et qui peuvent être considérés comme étant «toute autre circonstance» au sens où l'entend ledit alinéa b), des preuves documentaires relatives à des faits survenus après la présentation de la demande sont recevables à l'audition devant la Commission, cette dernière a-t-elle affirmé. De telles preuves peuvent révéler qu'un conseil n'avait pas cessé de travailler activement dans l'intérêt des employés en dépit des preuves contraires présentées anté-

there were circumstances — other than those where there is an alteration in the constituent membership of a council — by reason of which the council no longer meets the requisite “additional” requirement for certification required by subsection 28(2). In either case, such evidence is material to the Board’s determination as to whether there are “other circumstances” to warrant revoking the certificate previously issued.

86. Subsection 28(2) of the Act provides as a requirement for the certification of a council of employee organizations that “each of the employee organizations forming the council has vested appropriate authority in the council to enable it to discharge the duties and responsibilities of a bargaining agent”. Where there was no express withdrawal of such authority, but where a constituent member of a council refused to cooperate in formulating integrated bargaining demands to present to the employer with the council’s notice to bargain and made known the fact that it did not intend to conduct negotiations as part of a council, it was clear on such evidence, the Board held, that such employee organization no longer continued to vest appropriate authority in the council to enable it to discharge the duties and responsibilities of a bargaining agent. The fact that the council in question did not reply to the application for revocation of its certification and was not represented before the Board at the hearing was a further indication that, as a council, it was lacking in vitality. Having regard to all the circumstances, the Board revoked the certificates (*Postal Operations “Decertification” Cases*, Board files 150-2-4; 150-2-5).

#### APPLICATION UNDER SECTION 47 OF THE ACT FOR DIRECTION AS TO RIGHTS OF EMPLOYEES UPON REVOCATION OF CERTIFICATION

87. Where the certification of a bargaining agent for a bargaining unit is revoked, section 45 of the Act provides that any collective agreement binding on the employees in the bargaining unit “ceases to have effect”. Sections 46 and 47 envisage that, despite the agreement ceasing to have force, the bargaining agent may have certain rights or be subject to certain duties which should be perfected or discharged and that rights acquired by or that may have accrued to an employee affected by the revocation should be recognized and given effect to. Authority to deal with these situations is conferred upon the Board by these two sections. However, the Board cannot proceed on its own

riurement; de telles preuves peuvent également servir à confirmer les preuves antérieures selon lesquelles il y a des circonstances — autres que celles où il y a eu modification dans la composition d’un conseil — en raison desquelles celui-ci ne remplit plus les conditions «supplémentaires» d’accréditation requises aux termes du paragraphe 28(2). Dans les deux cas, une telle preuve est essentielle à la Commission pour décider si «toute autre circonstance» l’autorise à annuler les certificats qui ont été délivrés.

86. Le paragraphe 28(2) de la loi stipule à titre de condition pour l’accréditation d’un conseil d’associations d’employés que «chaque des associations d’employés qui forment le conseil a donné au conseil l’autorité appropriée pour lui permettre de s’acquitter des devoirs et responsabilités d’un agent négociateur». Lorsqu’il n’y a pas eu de retrait explicite d’une telle autorité, mais qu’un membre constituant d’un conseil refuse de collaborer pour formuler et fusionner des demandes de négociation qu’il présenterait à l’employeur en même temps que l’avis de négocier et lorsque ledit membre constituant a fait savoir qu’il n’avait pas l’intention de mener des négociations au sein d’un conseil, il est clair d’après une telle preuve, a soutenu la Commission, qu’une telle association d’employés ne continue plus d’investir le conseil de l’autorité appropriée pour lui permettre de s’acquitter des devoirs et responsabilités d’un agent négociateur. Le fait que le conseil en cause n’a pas répliqué à la demande d’annulation de son accréditation et qu’il n’était pas représenté à l’audition devant la Commission constitue une autre indication que, en qualité de conseil, il manquait de vitalité. Compte tenu de toutes les circonstances, la Commission a annulé les certificats (*affaire de l’annulation de l’accréditation, groupe de la manutention du courrier*, dossiers de la Commission nos 150-2-4 et 150-2-5).

#### DEMANDE D’INSTRUCTION, PRÉSENTÉE AUX TERMES DE L’ARTICLE 47 DE LA LOI, RELATIVE AUX DROITS DES EMPLOYÉS PAR SUITE DE L’ANNULATION DE L’ACCRÉDITATION

87. Lorsque l’accréditation d’un agent négociateur d’une unité de négociation est annulée, l’article 45 de la loi stipule que l’annulation «fait... cesser l’application» de toute convention collective liant les employés de cette unité de négociation. Les articles 46 et 47 de la loi prévoient, malgré le fait que la convention cesse d’être en vigueur, que l’agent négociateur peut avoir certains droits et être assujéti à certains devoirs et que les droits qu’a acquis un employé visé par l’annulation ou ceux qu’il a pu retirer devraient être reconnus et appliqués. Les deux articles donnent à la Commission l’autorité d’aborder ces questions. Cependant, la Commission ne peut agir de son propre chef; elle doit



motion; it must await application being made to it to determine or direct what should be done (*Postal Operations Decertification Case*, Board files 150-2-4, 150-2-5).

88. Following revocation by the Board of certification as bargaining agent of a council of employee organizations, the constituent members applied to the Board pursuant to section 47 of the Act, on behalf of the employees in the bargaining units for which the council had been the bargaining agent, for a direction as to the manner in which any right acquired by, or determined by the Board to have accrued to, any such employees should be recognized and given effect to. Each constituent member which, during the existence of the council had received delegated authority under the council's constitution to approve the presentation of grievances relating to the interpretation or application of a provision of a collective agreement and the reference of them to adjudication, had entered into a memorandum of agreement, with the employer respecting grievances of employees affected by the revocation. Having regard to these matters, the Board directed that the employees who were included in the bargaining units as of the date of the decision were entitled to present grievances, in respect of occurrences or matters affecting their terms and conditions of employment that were governed by the collective agreements between the employer and the former council of employee organizations, where the occurrences arose before midnight of the date of the decision, and to refer such grievances to final and binding adjudication, where one or other of the constituent employee organizations signified its approval (*Postal Operations Rights of Employees Case*, Board file 158-2-1).

## BARGAINING UNITS

89. After the revocation of certification of a council of employee organizations<sup>20</sup> one of the former member organizations applied for certification as bargaining agent for certain groups of employees in the bargaining unit represented by the former council. Three other employee organizations intervened with respect to certain of the employees concerned, one of the interveners seeking to represent the whole of the former bargaining unit. The Board has expressed the view that undue fragmentation of existing bargaining units is undesirable, and said, among other things, in the *Heating, Power and Stationary Plant Operation Case No. 2*<sup>21</sup> "a bargaining unit, ought not to be

attendre qu'une demande lui soit présentée pour déterminer ou ordonner les mesures à prendre (*Affaire de l'annulation de l'accréditation, groupe de la manutention du courrier*, dossiers de la Commission nos 150-2-4 et 150-2-5).

88. Après que la Commission eut annulé l'accréditation du conseil d'associations d'employés à titre d'agent négociateur, les membres constituants ont demandé à la Commission, conformément à l'article 47 de la loi et au nom des employés des unités de négociation dont le conseil avait été l'agent négociateur, de donner des instructions sur la manière dont tout droit acquis par un employé visé par l'annulation, ou que la Commission déclare acquis par un tel employé, devrait être reconnu et appliqué. Chaque membre constituant qui, au cours de l'existence du conseil s'était vu déléguer, en vertu de la constitution dudit conseil, l'autorité nécessaire pour approuver la présentation de griefs ayant trait à l'interprétation ou à l'application d'une disposition d'une convention collective et au renvoi de tels griefs à l'arbitrage, avait conclu des protocoles d'accord avec l'employeur relativement aux griefs des employés visés par l'annulation. Compte tenu de ce qui précède, la Commission a décrété que les employés qui faisaient partie des unités de négociations à la date à laquelle la décision a été rendue, avaient le droit de présenter des griefs à l'égard de faits ou de questions qui touchent les conditions d'emploi régies par les conventions collectives conclues à leur égard entre l'employeur et l'ancien conseil des associations d'employés, lorsque les faits sont survenus avant minuit le jour où ladite décision a été rendue, et qu'ils ont droit de renvoyer ces griefs à l'arbitrage final et obligatoire lorsque l'une ou l'autre des associations d'employés constituantes a donné son approbation (*affaire des droits des employés du groupe de la manutention du courrier*, dossier de la Commission n° 158-2-1).

## UNITÉS DE NÉGOCIATION

89. Après l'annulation de l'accréditation d'un conseil d'associations d'employés<sup>20</sup>, l'une de ces dernières a demandé d'être accréditée comme agent négociateur pour certains groupes d'employés faisant partie de l'unité de négociation représentée par l'ancien conseil. Trois autres associations d'employés sont intervenues relativement à certains des employés intéressés, l'un des intervenants cherchant à représenter toute l'unité de négociation. La Commission a exprimé l'opinion que toute fragmentation abusive des unités de négociation existantes est indésirable et elle a déclaré, entre autres, dans l'*affaire n° 2 du groupe chauffage, force motrice et opération de machines fixes*<sup>21</sup>

<sup>20</sup> See paragraphs 85 and 86.

<sup>21</sup> (1970) PSSR Reports K 607. See also *Fourth Annual Report*, paragraph 70.

<sup>20</sup> Voir les paragraphes 85 et 86.

<sup>21</sup> (1970) Recueil de décisions de la C.R.T.F.P., K 607. Voir également le *quatrième rapport annuel*, paragraphe 70.



deemed appropriate solely because it is co-extensive with an employee organization's success in recruiting membership among a group of employees". In the *Postal Operations Case No. 7*, the Board made a distinction between a new organization suddenly springing into activity to attain advantages for a special group within a bargaining unit, and a situation where there had been a long history and deep-rooted pattern of separate organizations, coming together in a council of employee organizations at the time collective bargaining began in the Public Service. Upon revocation of certification of the council as bargaining agent, the desire of the members of the former member organizations to be represented by the same organization as had represented them previously was an important factor to be considered by the Board although a bargaining unit should not be determined along membership lines alone.

90. Another factor the Board had to consider was whether a stable relationship with the employer could best be achieved by the determination that one unit would be appropriate for the whole postal operations, or whether that goal would have a better chance of being attained with several units. Having regard for the traditional organizational separation between letter carriers and other employees in the bargaining unit, and the pattern of bargaining over the years, the Board considered that stability was more likely to be achieved by a determination that the occupational group comprised two units. Again this conclusion did not dispose of the issue, but was only one factor to be considered.

91. In order to determine an appropriate bargaining unit it was essential, the Board stated, to find that employees in the unit had a community of interest among themselves and that these common interests were such that they were distinguishable from those of other employees in the establishment. The Board made an analysis of the results of bargaining between the former council of employee organizations and the employer as evidenced by their most recent collective agreement, and concluded that the two constituent members and the employer acknowledged that there is a clearly definable letter carrier function which has a real existence, and that specific terms and conditions of employment can be bargained for on behalf of the employees performing that function. Many clauses of the collective agreement indicated a diversity in provisions relating to the letter carrier function and those relating to other employees and, indeed, one clause set out that an

qu'« on ne doit pas considérer une unité de négociation comme habile à négocier uniquement parce qu'elle correspond à une association d'employés qui réussit à recruter des adhérents dans un groupe d'employés ». Dans l'affaire n° 7 du groupe de la manutention du courrier, la Commission a établi une distinction entre une association nouvelle qui surgit soudain et cherche à obtenir des avantages pour un groupe spécial formé au sein d'une unité de négociation et une situation où nous aurions affaire à des associations distinctes qui ont un long historique et un schéma bien enraciné, formant ensemble un conseil d'associations d'employés au moment où la négociation collective a débuté dans la Fonction publique. Au moment de l'annulation de l'accréditation du conseil comme agent négociateur, le désir des membres des anciennes associations d'employés d'être représentés par la même association qui les avait représentés antérieurement constituait un facteur important que la Commission devait prendre en considération, même si une unité de négociation ne devrait pas être définie seulement d'après l'affiliation.

90. Un autre facteur que la Commission devait prendre en considération était la question de savoir si le meilleur moyen d'établir des relations stables avec l'employeur était de décider qu'une unité serait appropriée pour tout le groupe de la manutention du courrier ou si ce but pourrait être mieux atteint par la création de plusieurs unités. Étant donné la séparation traditionnelle et organisationnelle des facteurs et d'autres employés de l'unité de négociation ainsi que la manière dont les négociations se sont déroulées au cours des années antérieures, la Commission croyait qu'une plus grande stabilité serait assurée par une décision portant que le groupe d'occupations comprend deux unités. Toutefois, cette conclusion ne tranchait pas la question, puisqu'il s'agissait seulement d'un facteur à considérer.

91. Pour déterminer une unité de négociation appropriée, il était essentiel, a déclaré la Commission, qu'il y ait communauté d'intérêts entre les employés d'une unité de négociation et que ces intérêts communs soient distinguables de ceux d'autres employés dans l'établissement. La Commission a fait l'analyse du résultat des négociations qui se sont déroulées entre l'ancien conseil d'associations d'employés et l'employeur d'après leur convention collective la plus récente et elle a conclu que les deux membres constituants dudit conseil et l'employeur avaient reconnu qu'il existe des fonctions de facteur nettement définissables et réelles et que des conditions d'emploi précises pouvaient faire l'objet d'une négociation au nom des employés qui exercent ces fonctions. De nombreuses clauses de la convention collective révélaient des différences entre les dispositions relatives aux fonctions de facteur et celles ayant trait à d'autres employés et, de fait, une clause

employee engaged in the letter carrier function would not be required to perform work in the non-letter carrier function, and *vice versa*. The Board also considered in detail and compared the duties of the letter carrier function with those of the other employees, finding some overlapping of duties but, on the whole, a distinct and identifiable function assigned to letter carriers. With respect to terms and conditions of employment, again it was seen that, while some were the same for all employees, there were significant differences between the two groups.

92. While subsection 32(2) of the Act provides that the Board, in determining appropriate bargaining units, shall take into account the classification of the employees in the proposed bargaining unit, it does not mean that a classification plan must be rigidly applied. The Board considered the principal purpose of the subsection to be that the Board should be hesitant to link together in one unit some employees who are classified in one occupational group with some who are classified in another occupational group. To determine, for other weighty reasons, that a unit of employees within an occupational group constitutes an appropriate bargaining unit would do no violence to the plan of classification applicable to the whole group (*Postal Operations Case No. 7*, Board file 146-2-151).

93. During the initial certification period the Board was directed by subsection 26(4) of the Act to determine a unit as appropriate for collective bargaining only if the unit was comprised of all of the employees in an occupational group (or either supervisory or non-supervisory members of the group). An employee organization could object to such a determination on the ground that such a bargaining unit would not permit satisfactory representation of employees included therein. An intervener in an application for certification sought to be certified as bargaining agent for a small group of employees in the occupational group. It was the Board's view that, although it is no longer bound by the strictures imposed by subsection 26(4) of the Act in determining what constitutes an appropriate bargaining unit, the Board should not cast aside those principles as if they had never existed. In construing and applying the provisions of section 32 which now binds the Board in these matters, it would be foolhardy to ignore the past and approach the problem of appropriateness *de novo*. The Board is still required by subsection 32(2) to take into account "the duties and classification of the employees in the proposed bargaining unit", and, where evidence indicated that the duties and classification of different employees overlapped and were intermingled to such an

établissait qu'un employé remplissant la fonction de facteur ne serait pas tenu de faire le travail de quiconque n'est pas facteur, et *vice versa*. La Commission a également étudié en détail et comparé les fonctions et responsabilités du facteur et celles des autres employés. Elle a conclu que certaines fonctions chevauchaient, mais que dans l'ensemble les facteurs remplissaient des fonctions distinctes et identifiables. Quant aux conditions d'emploi, on a de nouveau constaté que certaines étaient identiques pour tous les employés, mais qu'il y avait des différences importantes entre les deux groupes.

92. Même si le paragraphe 32(2) de la loi stipule que la Commission, en déterminant les unités habiles à négocier, doit tenir compte de la classification des employés de l'unité de négociation proposée, cela ne signifie pas qu'un mode de classification doive être appliqué rigoureusement. La Commission considérerait que le but premier de ce paragraphe était de faire hésiter la Commission à réunir dans une seule unité des employés classés dans un groupe d'occupations et des employés classés dans un autre groupe d'occupations. Déterminer, pour d'autres raisons importantes, qu'une unité d'employés classés dans un groupe d'occupations constitue une unité de négociation appropriée n'irait pas à l'encontre du mode de classification applicable à tout le groupe (*affaire n° 7 du groupe de la manutention du courrier*, dossier de la Commission n° 146-2-151).

93. Pendant la période d'accréditation initiale, la Commission était tenue en vertu du paragraphe 26(4) de la loi de déterminer une unité habile à négocier collectivement que si elle était composée de tous les employés d'un groupe d'occupations (ou soit les membres surveillants ou non-surveillants du groupe). Une association d'employés pouvait s'opposer à une telle décision pour le motif que cette unité de négociation ne permettait pas une représentation satisfaisante des employés qui y sont compris. Un intervenant a produit une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur pour un petit groupe d'employés du groupe d'occupations. La Commission était d'avis, même si elle n'était plus liée par les restrictions imposées par le paragraphe 26(4) de la loi pour déterminer ce qui constitue une unité de négociation habile à négocier, qu'elle ne devait pas faire abstraction de ces principes comme s'ils n'avaient jamais existé. En interprétant et en appliquant les dispositions de l'article 32 qui lie maintenant la Commission dans la présente affaire, il serait téméraire d'oublier le passé et d'aborder le problème de l'habilité *de novo*. La Commission est encore tenue, aux termes du paragraphe 32(2) de tenir compte «des fonctions et de la classification des employés de l'unité de négociation proposée» et, lorsque la preuve présentée indiquait que les fonctions et la classification de

extent that to divide them into separate bargaining units would make a nightmare of the bargaining process, and only a very small group performed functions distinguishable from the others, the Board held that fragmentation was not desirable. There was nothing to show that the inclusion of this group in a larger unit would not permit satisfactory representation of the employees concerned (*Ibid.*).

## UNFAIR PRACTICES

94. Where a complainant brought a complaint under section 20 of the Act alleging failure to observe a prohibition contained in subsection 8(1)<sup>22</sup> of the Act, naming as respondents four individuals and an employee organization together with one of its components, the Board held that a complaint cannot be made against an employee organization under that subsection. Such a complaint may only be brought against a person of the class which is described in the subsection, *i.e.* a person who is employed in a managerial or confidential capacity.<sup>23</sup> The Board went on to state that the mere performance of management-related duties is not sufficient to bring persons into that category, where they have not been formally so designated by the employer or, on objection by the bargaining agent, by the Board in accordance with section 2 of the Act. No individual may on his own behalf submit to the Board a request that persons be excluded from a bargaining unit on the ground that they are persons employed in a managerial or confidential capacity. It is the responsibility of the employer to designate such persons, and it is the role of the bargaining agent to object if it considers certain persons should not be designated. If any question arises as to whether an employee is or is not a member of a bargaining unit, authority is vested in the Board under section 33<sup>24</sup> of the Act, to determine the question, on application by the employer or any employee organization affected (*Bélanger Case*, Board file 161-2-105).

95. Where a complainant alleged that certain irregularities occurred during an election of officers of an employee-organization component and requested that the Board

différents employés chevauchaient et étaient si entremêlées que si on les avait divisées en unité de négociation distinctes le processus de négociation serait devenu un cauchemar et que seulement un très petit groupe remplissait des fonctions distinctes des autres, la Commission a soutenu que cette fragmentation n'était pas souhaitable. Rien ne pouvait démontrer que l'inclusion de ce groupe dans une unité plus grande ne permettrait pas une représentation satisfaisante des employés intéressés (*ibid.*).

## PRATIQUES DÉLOYALES

94. Dans une affaire où un plaignant avait déposé une plainte aux termes de l'article 20 de la loi alléguant une omission d'observer une interdiction prévue au paragraphe 8(1) de la loi,<sup>22</sup> et nommant comme parties défenderesses quatre personnes et une association d'employés de même qu'un de ses éléments, la Commission a soutenu qu'il n'était pas possible de présenter une plainte contre une association d'employés aux termes de ce paragraphe. Une telle plainte peut être formulée seulement contre une personne de la classe décrite dans ledit paragraphe, c'est-à-dire, une personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles<sup>23</sup>. La Commission a ensuite déclaré que le simple fait de remplir des fonctions relatives à la gestion ne suffit pas à ranger une personne dans cette catégorie lorsqu'elle n'a pas été ainsi officiellement désignée par l'employeur, ou par la Commission suite à une opposition de l'agent négociateur, conformément aux dispositions de l'article 2 de la loi. Personne ne peut, en son nom personnel, demander à la Commission d'exclure des personnes d'une unité de négociation au motif qu'elles sont préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. La responsabilité de désigner ces personnes incombe à l'employeur et c'est le rôle de l'agent négociateur de s'y opposer s'il le juge à propos. Lorsque se pose la question de savoir si un employé fait ou non partie d'une unité de négociation, la Commission, aux termes de l'article 33 de la loi<sup>24</sup>, a l'autorité de trancher la question à la demande de l'employeur ou de l'association d'employés intéressée (affaire *Bélanger*, dossier de la Commission n° 161-2-105).

95. Dans une affaire où un plaignant prétendait que certaines irrégularités s'étaient produites au cours d'une élection des dirigeants d'un élément constitutif d'une

<sup>22</sup> Subsection 8(1) reads as follows:

8(1) No person who is employed in a managerial or confidential capacity, whether or not he is acting on behalf of the employer, shall participate in or interfere with the formation or administration of an employee organization or the representation of employees by such an organization.

<sup>23</sup> See *Fifth Annual Report*, paragraph 60 for an explanation of the definition in section 2 of the Act of a "person employed in a managerial or confidential capacity".

<sup>24</sup> See note page 00 for the text of section 33.

<sup>22</sup> Le paragraphe 8(1) se lit comme suit:

8(1) Il est interdit à toute personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles, agissant ou non pour le compte de l'employeur, de participer à la formation ou l'administration d'une association d'employés ou à la représentation des employés par une telle association, ou de s'y immiscer.

<sup>23</sup> Voir le *Cinquième rapport annuel*, paragraphe 60, pour une explication de la définition d'une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» qui figure à l'article 2 de la loi.

<sup>24</sup> Voir la page 00 pour le texte de l'article 33.



annul the election and hold another, the Board held that it could not exceed the jurisdiction conferred upon it by the Act to regulate relations between the employer and employees within the Public Service in accordance with the provisions of the Act. The Act gives the Board no authority to exercise control or supervision over the internal affairs of an employee organization or its components or the officers of either of them<sup>25</sup> (*Ibid.*).

96. A complaint under section 20 was filed by an employee alleging that the respondent had damaged the employee's employment opportunities by including in an assessment of his qualifications certain remarks concerning his union activities, and that such remarks were in contravention of section 8 of the Act. The Board held that, in some instances, an employee's union activities may properly be a factor to be taken into account in an evaluation of his suitability for a position, but a member of management must be highly circumspect as to the comments, inferences or conclusions he makes, based on an employee's union activities, in light of section 6 of the Act, which guarantees to every employee the right to participate in the lawful activities of the employee organization of which he is a member. Moreover, while a member of management may have to rely on information from an employee's immediate supervisor in making an assessment, there is a heavy onus on such member of management to satisfy himself of the veracity of his information before making so serious an allegation as that the employee's activities as an elected officer of the union detracted from his ability to perform his supervisory duties. On the evidence adduced, the Board found that the allegations of the employer had no basis in fact. After analysing the nature of the prohibitions contained in section 8, the Board concluded that the respondent was in violation of paragraphs 8(2)(a) and 8(2)(b)<sup>26</sup>. He had in effect proposed the imposition of a condition on the complainant's appointment to the position in question by his statement that, if the complainant were to relinquish his position with the

association d'employés et où il demandait à la Commission d'annuler l'élection et d'en tenir une autre, la Commission a soutenu qu'elle ne pouvait pas outrepasser la compétence que lui confère la loi pour régler des questions relatives aux relations employeur-employés au sein de la fonction publique. En effet, la loi n'autorise pas la Commission à contrôler ni à surveiller les activités internes des associations d'employés, de leurs éléments constitutifs, ou encore des dirigeants de l'un ou l'autre de ces deux organismes<sup>25</sup> (*ibidem*).

96. Un employé a produit une plainte, aux termes de l'article 20, prétendant que le défendeur lui avait nui dans ses possibilités d'avancement en faisant dans son rapport d'évaluation certaines déclarations au sujet de ses activités syndicales et que ces remarques constituaient une contravention à l'article 8 de la loi. La Commission a soutenu que dans certaines circonstances, il se peut qu'il faille à bon droit tenir compte des activités syndicales d'un employé au moment de faire l'appréciation de son aptitude à remplir un poste. Toutefois, le représentant de la direction doit faire preuve de beaucoup de prudence dans les commentaires, déduction ou conclusions qu'il fait à partir des activités syndicales d'un employé, compte tenu de l'article 6 de la loi qui garantit à tout employé le droit de participer à l'activité légitime de l'association d'employés dont il est membre. De plus, il est possible qu'un membre de la direction ait à se fonder sur des renseignements transmis par le supérieur immédiat de l'employé pour évaluer ce dernier, mais avant de faire une allégation aussi grave portant que les activités de l'employé à titre de représentant élu du syndicat nuisaient à sa capacité de remplir ses fonctions de surveillant, ledit membre de la direction a la lourde responsabilité de se convaincre lui-même de la véracité de ses renseignements. En se fondant sur la preuve, la Commission a conclu que les allégations de l'employeur n'étaient aucunement fondées. Après avoir analysé la nature des interdictions prévues à l'article 8, la Commission a conclu que la partie défenderesse a contrevenu aux alinéas 8(2)a) et 8(2)b).<sup>26</sup> La partie défenderesse avait en réalité fait certaines réserves sur la nomination du plaignant au poste en question en

<sup>25</sup> See also *Campbell Case*, *Sixth Annual Report*, paragraph 72.

<sup>26</sup> Paragraphs 8(2)(a) and 8(2)(b) read as follows:

- (2) No person shall
  - a) refuse to employ or to continue to employ any person, or otherwise discriminate against any person in regard to employment or any term or condition of employment because the person is a member of an employee organization or was or is exercising any right under this Act;
  - b) impose any condition on an appointment or in a contract of employment or propose the imposition of any condition on an appointment or in a contract of employment that seeks to restrain an employee or a person seeking employment from becoming a member of an employee organization or exercising any right under this Act . . .

<sup>25</sup> Voir également l'affaire *Campbell*, *Sixième rapport annuel*, paragraphe 72.

<sup>26</sup> Les alinéas 8(2)a) et 8(2)b) se lisent comme suit:

- (2) Nul ne peut
  - a) ni refuser d'employer ou de continuer à employer une personne, ni par ailleurs établir à l'égard d'une personne des distinctions injustes en ce qui concerne l'emploi ou toute condition d'emploi, parce que cette personne est membre d'une association d'employés ou a exercé ou exerce un droit quelconque que la présente loi lui accorde; ou
  - b) ni imposer ni proposer d'imposer, relativement à une nomination ou dans un contrat de travail, quelque condition tendant à empêcher un employé ou une personne en quête d'un emploi de devenir membre d'une association d'employés ou d'exercer un droit quelconque que la présente loi lui accorde . . .

union, he would be a very good supervisor. The Board, under the authority vested in it by subsection 20(2) of the Act, ordered that the respondent henceforth observe the prohibitions contained in the paragraphs referred to. The Board also directed that a copy of the order be sent to the Secretary of the Treasury Board. It ordered a copy of its decision to be sent to the Chairman of the Public Service Commission, but made it clear that the Board has no authority to order that any action be taken, such as having the rating board remove the assessment from its records or ordering a new "rating" for the complainant, since the rating board was not a party to the proceedings. (*Devereaux Case*, Board file 161-2-107).

97. Section 10 of the Act reads as follows:

10. Except with the consent of the employer, no officer or representative of an employee organization shall attempt, on the employer's premises during the working hours of an employee, to persuade the employee to become or refrain from becoming or to continue to be or to cease to be a member of an employee organization.

In the course of its decision on a complaint under section 20 of the Act alleging failure to observe the prohibitions in section 10, the Board stated that the language of section 10 is clear and unambiguous, and to bring a person within the mischief of the section, it must be shown that he engaged in the prohibited activity both on the employer's premises and during the working hours of an employee. A primary purpose of section 10 of the Act is to protect a member of management, who may take disciplinary action against an employee who engages in the activities dealt with in the section, against the charge that the disciplinary action contravenes the provisions of section 8 of the Act. However, the section goes further and prohibits such activities outright. It is directed against officers or representatives of an employee organization, even though they may not be employees of the employer who would be subject to disciplinary action by the employer. The Board also pointed out that attempts to persuade an employee to become or refrain from becoming or continue to be or cease to be a member of an employee organization may have various guises and may range, according to the circumstances, from what may appear to be an academic discussion of hypothetical points of view to high pressure salesmanship. Each case must turn on its facts.

98. The Board discussed whether there were, in the instant case, attempts to persuade employees to become or to cease

déclarant que s'il abandonnait son poste au sein du syndicat il serait un surveillant très efficace. La Commission a ordonné, en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés par le paragraphe 20(2), que la partie défenderesse respecte dorénavant les interdictions contenues aux alinéas susmentionnés. Elle a aussi ordonné qu'une copie de l'ordonnance soit envoyée au secrétaire du Conseil du Trésor, et un exemplaire de la décision, au président de la Commission de la Fonction publique. La Commission a aussi bien spécifié qu'elle n'a pas l'autorité requise pour exiger qu'on prenne des mesures, par exemple, demander au comité d'évaluation de supprimer de ses dossiers le rapport d'évaluation ou d'exiger qu'un autre comité apprécie de nouveau le rendement du plaignant, ledit comité n'étant pas partie aux procédures (affaires *Devereaux*, dossier de la Commission n° 161-2-107).

97. L'article 10 de la loi se lit comme suit:

10. Sauf avec le consentement de l'employeur, aucun dirigeant ni représentant d'une association d'employés ne doit essayer, dans les locaux de l'employeur au cours des heures de travail d'un employé, d'amener l'employé à devenir, à s'abstenir de devenir, à continuer ou cesser d'être membre d'une association d'employés.

Dans sa décision relative à une plainte produite aux termes de l'article 20 de la loi, alléguant l'omission d'observer les dispositions de l'article 10, la Commission a déclaré que les termes dudit article sont clairs et sans équivoque et que pour établir qu'une personne a enfreint l'interdiction y stipulée, il faut démontrer qu'elle a participé à des activités non autorisées dans les locaux de l'employeur et pendant les heures de travail d'un employé. Un des buts principaux de l'article 10 de la loi est de protéger un membre de la direction, qui peut prendre une mesure disciplinaire contre un employé engagé dans les activités décrites à l'article susmentionné, contre l'accusation d'avoir appliqué une mesure disciplinaire qui contrevient aux dispositions de l'article 8 de la loi. Cependant, l'article 10 va plus loin et interdit sans réserve de telles activités. Il vise les dirigeants ou représentants d'une association d'employés, même si ces derniers peuvent ne pas être des employés exposés à des mesures disciplinaires imposées par l'employeur. La Commission a aussi fait remarquer que les tentatives pour amener un employé à devenir, à s'abstenir de devenir, à continuer ou à cesser d'être membre d'une association d'employés peuvent se présenter sous plusieurs formes et, selon les circonstances, revêtir l'apparence d'une discussion abstraite sur des points de vue hypothétiques ou d'une politique de vente vigoureuse. Chaque cas doit être étudié dans son contexte.

98. La Commission a ensuite étudié la question de savoir si dans ladite affaire, d'autres personnes que les parties



to be members of an employee organization, by persons other than the respondents, for whose actions the respondents, as officers or representatives of an employee organization, must assume responsibility. The Board stated that, since section 10 of the Act is prohibitory and anyone who violates the section is subject to prosecution under section 106 of the Act, the proper principles governing the situation are those generally applicable in the criminal law; that is, criminal liability would not be imposed on the respondents by the acts of others unless the respondents authorized or connived at the commission of some act which constituted an ingredient of the offence. In the instant case, the Board found that, on the evidence, all the ingredients of the offence were established. However, since there had been no repetition of the prohibited activity since the complaint was issued the Board did not consider it necessary in this case to make an order under subsection 20(2) of the Act (*Papineau Case*, Board file 161-2-110).

99. Where an adjudicator specifically retained jurisdiction to resolve any dispute as to the manner in which his award should be implemented, and where the grievor and the employer were in disagreement as to the interpretation of the adjudicator's award, the Board held that a complaint under section 20 of the Act alleging that the respondent had failed to comply with the decision of the adjudicator was premature, pending a reference back to the adjudicator for clarification as to the meaning of his award, the matter being one over which he had retained jurisdiction (*Beyak Case*, Board file 161-2-112).

#### APPLICATION TO BOARD TO REVIEW DECISION PURSUANT TO SECTION 25 OF THE ACT

100. Where the Board had made a determination,<sup>27</sup> after hearing an application under section 23 of the Act, that the Public Service Arbitration Tribunal did not have jurisdiction to include in its award an article which embodied a proposal of a bargaining agent that an employee might, upon his own request and with the concurrence of his immediate supervisor, arrange such flexible hours as might be convenient, the bargaining agent requested, pursuant to section 25 of the Act, that the Board review and amend its decision by referring the matter back to the Arbitration Tribunal. The finding of lack of jurisdiction was based on the purported assignment by the Tribunal of functions belonging to the employer to other persons, namely,

défenderesses ont tenté d'amener des employés à devenir ou à cesser d'être membres d'une association d'employés et si lesdites parties défenderesses doivent en être tenus responsables, à titre de dirigeants ou de représentants de l'association d'employés. Comme la Commission l'a déclaré, puisque l'article 10 de la loi comporte une interdiction et que toute personne qui le transgresse est passible de poursuite aux termes de l'article 106 de la loi, les principes qu'il convient d'appliquer en l'occurrence sont ceux qui prévalent généralement en droit criminel. En l'espèce, il n'est imputé aucune responsabilité criminelle aux parties défenderesses pour des actes commis par d'autres, à moins qu'elles ne les aient autorisés ou tolérés, ce qui aurait constitué un élément de l'infraction. Dans l'affaire qui nous occupe, la Commission a constaté d'après la preuve que tous les éléments essentiels de l'infraction ont été établis. Toutefois, puisque l'activité interdite ne s'est pas répétée après la formulation de la plainte, la Commission n'a pas jugé nécessaire de rendre une ordonnance aux termes du paragraphe 20(2) de la loi (affaire *Papineau*, dossier de la Commission n<sup>o</sup> 161-2-110).

99. Dans une affaire où l'arbitre s'était expressément réservé compétence pour résoudre les différends relatifs à la manière d'appliquer sa décision et où l'employé s'estimant lésé et l'employeur étaient en désaccord quant à l'interprétation à donner à la décision de l'arbitre, la Commission a considéré prématurée la plainte faite aux termes de l'article 20 de la loi, prétendant que le défendeur avait omis de donner effet à la décision de l'arbitre en attendant que celle-ci soit renvoyée à l'arbitre pour qu'il en clarifie le sens comme il s'en était expressément réservé la compétence (affaire *Beyak* dossier de la Commission n<sup>o</sup> 161-2-112).

#### DEMANDE PRÉSENTÉE A LA COMMISSION, EN CONFORMITÉ DE L'ARTICLE 25 DE LA LOI, EN VUE D'OBTENIR UN NOUVEL EXAMEN D'UNE DÉCISION

100. Lorsque la Commission a rendu une décision<sup>27</sup> après avoir entendu une demande, produite aux termes de l'article 23 de la loi, portant que le Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique n'avait pas compétence pour insérer dans la décision arbitrale un certain article qui comportait une proposition d'un agent négociateur selon laquelle un employé pouvait, à sa demande et avec l'assentiment de son surveillant immédiat, répartir ses heures de travail comme il le voulait, l'agent négociateur a présentée une demande aux termes de l'article 25 de la Loi pour que la Commission examine à nouveau et modifie sa décision en renvoyant l'affaire au Tribunal d'arbitrage. La conclusion à l'effet que le Tribunal a outrepassé sa compétence se basait sur la

<sup>27</sup> See *Seventh Annual Report*, paragraph 89.

<sup>27</sup> Voir *Septième rapport annuel*, paragraphe 89.

immediate supervisors of employees. There was no question that the Arbitration Tribunal had jurisdiction under section 70 of the Act to deal with hours of work. The Board concluded that section 23 of the Act must be so interpreted as to enable the Board to provide an effective remedy with respect to the matter referred to it. In some instances this could only be done by referring the matter back to the Arbitration Tribunal or an adjudicator for reconsideration, or implementation of directions given by the Board, or both. The Board was satisfied that section 23, by implication, vests in the Board the authority to so refer a matter back to the Tribunal originally seized of the matter.<sup>28</sup> The Board accordingly amended its decision and ordered that the matter be referred back to the Arbitration Tribunal (*Economics, Sociology and Statistics Case No. 2*, Board file 168-2-51).

#### APPLICATION FOR DETERMINATION UNDER SECTION 33<sup>29</sup> OF THE ACT

101. Under the provisions of the statute governing its administration, a separate employer was authorized to enter into contracts, including contracts for personal service. Such contracts were frequently made with persons who performed the same work as regular employees, worked the same hours and were under the same supervision. However, they were not considered regular employees, did not receive the same fringe benefits, were not members of the bargaining agent and received rates of pay set by the individual contracts rather than by the collective agreement. The bargaining agent brought an application to the Board under section 33 of the Act for a determination as to whether a certain individual employed under a personal service contract, which had been repeatedly renewed, was an employee in the bargaining unit. The Board referred to the definition of an "employee" in section 2 of the Act, and noted that the person in question did not fall within any of the exceptions thereto. However, that fact alone did not make him an employee in the Public Service and certainly did not accord him the status of an employee in the relevant bargaining unit. The Board must take into account all of the various elements which constituted the individual relationship that existed between this individual

<sup>28</sup> See also *Norman L. Wright v. Public Service Staff Relations Board*, [1973] F.C. 765, at p. 771.

<sup>29</sup> Section 33 of the Act reads as follows:

33. Where, at any time following the determination by the Board of a group of employees to constitute a unit appropriate for collective bargaining, any question arises as to whether any employee or class of employees is or is not included therein or is included in any other unit, the Board shall, on application by the employer or any employee organization affected, determine the question.

prétendue attribution à d'autres personnes, par le Tribunal, des fonctions qui relèvent de l'employeur et plus particulièrement des surveillants immédiats des employés. Il ne fait toutefois pas de doute que le Tribunal d'arbitrage pouvait statuer sur les heures de travail en vertu de l'article 70. La Commission a donc conclu qu'il faut interpréter l'article 23 de la loi de façon à lui permettre d'accorder un redressement efficace dans l'affaire qui lui a été renvoyée. Il se peut que dans certains cas, le seul redressement soit de renvoyer l'affaire au Tribunal d'arbitrage ou à un arbitre pour qu'il l'étudie ou donne suite à l'ordonnance de la Commission ou les deux. La Commission était convaincue que l'article 23 sous-entendait qu'elle avait le pouvoir de renvoyer une question devant le Tribunal qui en avait d'abord été saisi.<sup>28</sup> La Commission a donc modifié sa décision et renvoyé l'affaire devant le Tribunal d'arbitrage (*affaire n° 2 Économique, sociologie et statistique*, dossier de la Commission n° 168-2-51)

#### DEMANDE DE DÉTERMINATION DE L'AFFILIATION PRÉSENTÉE AUX TERMES DE L'ARTICLE 33<sup>29</sup> DE LA LOI

101. Aux termes des dispositions de la loi régissant son administration, un employeur distinct a été autorisé à passer des contrats, y compris des contrats de collaboration temporaire, qui étaient souvent conclus par des personnes qui remplaissaient les mêmes fonctions que les employés réguliers, selon les mêmes horaires de travail et sous la même supervision. Toutefois, ils n'étaient pas considérés comme des employés réguliers, ils ne recevaient pas les mêmes avantages sociaux, n'étaient pas membres du syndicat et étaient rémunérés au taux stipulé dans le contrat individuel plutôt qu'à celui stipulé dans la convention collective. L'agent négociateur a présenté une demande à la Commission aux termes de l'article 33 de la loi pour que celle-ci détermine si une certaine personne employée par contrat de collaboration temporaire renouvelé à plusieurs reprises était membre de l'unité de négociation. La Commission s'est référée à la définition que donne au mot «employé» l'article 2 de la loi et a souligné que la personne en question n'entrait pas dans le cadre des exceptions prévues audit article. Toutefois, elle n'en était pas pour autant un employé de la fonction publique et ce fait ne lui conférait certainement pas la situation d'employé, membre de l'unité de négociation en question. La Commission

<sup>28</sup> Voir aussi *Norman L. Wright c. Commission des relations de travail dans la Fonction publique* [1973] C.F. 765, à la page 771.

<sup>29</sup> L'article 33 de la loi se lit ainsi:

33 Lorsque, à un moment quelconque après que la Commission a décidé qu'un groupe d'employés constitue une unité habile à négocier collectivement, se pose la question de savoir si un employé ou une classe d'employés en fait ou n'en fait pas partie ou fait partie d'une autre unité, la Commission doit, sur demande de l'employeur ou de toute association d'employés concernée, trancher la question.

and the employer. The evidence indicated that no persons in the occupational group employed under contracts for personal service had been considered or treated by the parties as being members of the bargaining unit or as having been covered by any of the collective agreements. None of them had paid union dues to the applicant. It was only after this individual was advised that his contract was not being renewed that both he and the bargaining agent reversed their positions with respect to his status. In light of all the circumstances the Board was impelled to conclude that, during all of the period of his employment with the respondent, he was not an employee in the bargaining unit (*Leblanc Case*, Board file 147-8-7).

102. Under the Post Office Act, the Post Office Department is authorized to appoint a postmaster to operate what is known as a group post office, usually located in an isolated community, which requires the services of only one person for no more than a maximum of 40 hours per week. Sometimes individual persons are appointed, sometimes corporations, co-operatives, institutions, partnerships or Indian bands. In the latter type of appointment, some individual person is delegated to carry on the actual operation of the group post office. Where individual persons are appointed as postmasters, such persons are members of the relevant bargaining unit and are paid remuneration pursuant to the wage rates set out in the collective agreement, and deductions are made for income tax, superannuation, unemployment insurance and union dues. Corporations or other organizations are paid according to the same scale of rates, but no such deductions are made. The bargaining agent for the relevant bargaining unit made an application to the Board under section 33 of the Act for a determination as to whether the individual persons delegated by corporations or other organizations to operate the group post offices were employees in the bargaining unit, since they were identifiable and were required to take the oaths of secrecy and office. The Board held that there was no employment relationship between the individual persons to whom a corporation or other organization delegated the responsibility of running a group post office and the Post Office Department. This being so, the individual persons concerned were not employed in the Public Service and were not employees as defined in section 2 of the Act. Such persons therefore could not be employees in the bargaining unit (*Revenue Postal Operations Group Case No. 2*, Board file 147-2-3).

devait tenir compte de tous les éléments qui constituaient le rapport individuel existant entre cette personne et l'employeur. La preuve démontrait qu'aucune personne du groupe professionnel, employée en vertu d'un contrat de collaboration temporaire, n'a été considérée ou traitée par les parties comme membre de l'unité de négociation ou comme ayant été assujettie à l'une des conventions collectives. Aucune de ces personnes n'avait versé de cotisation syndicale au requérant. Ce n'est qu'après que l'on a eu avisé cette personne que son contrat ne serait pas renouvelé qu'elle-même et l'agent négociateur ont modifié leur position à l'égard de sa situation. Compte tenu de toutes ces considérations, la Commission a été obligée de conclure que durant toute la période de son emploi chez le défendeur, la personne en question n'était pas un employé de l'unité de négociation (affaire *Leblanc*, n° du dossier de la Commission: 147-8-7).

102. En vertu de la Loi sur les postes, le ministère des Postes peut nommer un maître de poste pour diriger ce qu'on appelle un bureau de poste à commission, habituellement situé dans une collectivité isolée requérant les services d'une seule personne pour un maximum de 40 heures par semaine. On nomme maîtres de poste quelquefois des particuliers, quelquefois des compagnies, des coopératives, des institutions, des sociétés en nom collectif et des bandes indiennes. Pour ce dernier genre de nomination, on nomme une personne responsable en pratique de l'exploitation du bureau de poste à commission. Lorsque des particuliers sont nommés maîtres de poste, ils sont membres de l'unité de négociation pertinente et rémunérés aux taux fixé dans la convention collective. On effectue également des retenues au chapitre de l'impôt sur le revenu, de la pension de retraite, de l'assurance-chômage et des cotisations syndicales. Les compagnies ou les autres organismes sont aussi payés selon la même échelle de taux, mais aucune retenue de ce genre ne leur est imposée. L'agent négociateur de l'unité de négociation pertinente a présenté une demande à la Commission aux termes de l'article 33 de la loi pour qu'elle se prononce sur la question de savoir si les particuliers nommés par des compagnies ou d'autres organismes pour diriger les bureaux de poste à commission faisaient partie de l'unité de négociation puisqu'ils étaient identifiables et devaient prêter le serment de discrétion et le serment d'office. La Commission a soutenu qu'il n'y avait aucune relation d'emploi entre les particuliers que les compagnies ou d'autres organismes déléguaient pour diriger les bureaux de poste à commission et le ministère des Postes. Ainsi, les personnes en question ne faisaient pas partie de la fonction publique et n'étaient pas des «employés» au sens que donne à ce mot l'article 2 de la loi. Ces personnes ne pouvaient donc pas faire partie de l'unité de négociation (affaire n° 2 du groupe des bureaux de poste à commission, n° du dossier de la Commission: 147-2-3).



## DESIGNATION OF EMPLOYEES UNDER SECTION 79 OF THE ACT

103. Where an objection was made by a bargaining agent under section 79 of the Act to a statement furnished by the employer, pursuant to subsection 79(2), of the employees in the bargaining unit who were considered by the employer to be designated employees,<sup>30</sup> the Board held that authority for determining the designated employees became vested in the Board at that time by the provisions of subsection 79(3). That subsection provides that where an objection to the employer's statement is filed with the Board within the prescribed time limit, the Board, after considering the objection and affording each of the parties an opportunity to make representations, shall determine which of the employees or classes of employees in the bargaining unit are designated employees. The fact that the parties subsequently agreed on the employees to be designated and the bargaining agent stated that it was withdrawing its objection did not, the Board held, deprive the Board of its jurisdiction acquired pursuant to subsection 79(3). The Board must still make its determination, though normally it would give effect in its decision to the agreement of the parties. The statement of the bargaining unit that it was withdrawing its objection could not relieve the Board of its responsibility. The Board could not be deprived of its statutory jurisdiction by the unilateral action of one of the parties.

104. Moreover, in the instant case, the parties had agreed on the employees or classes of employees to be designated, but were unable to reach agreement as to the duties and responsibilities the designated employees would perform in the event of a strike by employees included in the bargaining unit. The Board pointed out that the language of section 79 makes it very clear that the designation of employees is to be made on the basis of the duties of such employees. Where there had been no agreement as to the duties the designated employees were to perform, the so-called agreement was not a complete agreement and was not an agreement for the purposes of section 79. The Board found, accordingly, for the foregoing reasons, that it had jurisdiction to make a determination on the issues relating to designated employees which had not been settled (*Heating, Power and Stationary Plant Operations Case No. 3*, Board file 181-2-32).

105. Once an employee is designated, said the Board, the employer is not free to assign him any duties as it sees fit.

## DÉSIGNATION D'EMPLOYÉS AUX TERMES DE L'ARTICLE 79 DE LA LOI

103. Au sujet de l'opposition qu'aux termes de l'article 79 de la loi l'agent négociateur a faite au relevé que l'employeur a fait aux termes du paragraphe 79(2) des employés de l'unité de négociation qu'il considérait comme des employés désignés<sup>30</sup>, la Commission a soutenu qu'à cette étape, les dispositions du paragraphe 79(3) lui confèrent l'autorité voulue pour trancher la question des employés désignés. Ledit paragraphe stipule que lorsqu'une opposition au relevé de l'employeur est faite à la Commission dans le délai prescrit, la Commission, après avoir examiné l'opposition et avoir donné à chaque partie l'occasion de communiquer ses observations, doit décider quels employés ou quelles classes d'employés de l'unité de négociation sont des employés désignés. Le fait que les parties se soient par la suite entendues au sujet de la désignation d'employés et que l'agent négociateur ait déclaré qu'il retirait son opposition n'enlève pas à la Commission la compétence que lui confère le paragraphe 79(3). La Commission doit toujours trancher la question, même si normalement elle entérinerait dans sa décision l'entente intervenue entre les parties. La déclaration de l'agent négociateur, savoir qu'il retirait son opposition, n'enlève pas à la Commission sa responsabilité. La Commission ne peut être privée de sa compétence statutaire par suite d'une mesure unilatérale prise par l'une des parties.

104. De plus, dans la présente affaire, les parties s'étaient entendues sur les employés ou classes d'employés qui devaient être désignés, mais elles n'ont pu se mettre d'accord sur les fonctions et les responsabilités que ces employés désignés devraient remplir en cas de grève des employés compris dans cette unité de négociation. La Commission a souligné que le libellé de l'article 79 établit clairement que la désignation des employés doit se fonder sur les fonctions desdits employés. Lorsqu'il n'y a pas eu d'entente sur les fonctions que les employés désignés doivent remplir, ledit accord n'est pas complet et ne peut pas être considéré comme tel aux termes de l'article 79. En conséquence, la Commission a conclu que pour les raisons précitées elle avait compétence pour trancher les questions relatives à la désignation des employés qui n'avaient pas encore été tranchées (*affaire n° 3 du groupe chauffage, force motrice et opération de machines fixes*, n° du dossier de la Commission: 181-2-32).

105. La Commission a déclaré qu'une fois un employé désigné, l'employeur n'est pas libre de lui assigner des

<sup>30</sup> That is, employees whose duties consist in whole or in part of duties the performance of which at any particular time or after any specified period of time is or will be necessary in the interest of the safety or security of the public.

<sup>30</sup> C'est-à-dire des employés dont les fonctions sont, en tout ou en partie, des fonctions dont l'exercice à un moment particulier ou après un délai spécifié est ou sera nécessaire dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public.

The duties must be duties the performance of which is necessary for the safety or security of the public, and must be of the same nature as those of the designated employee agreed upon by the parties or determined by the Board. The Act limits the discretion of the employer to assign duties during a strike. A designated employee must perform the work for which he has been designated and the employer is not free to use him for duties that are not necessary for the safety or security of the public. The parties must endeavour to reach agreement on the duties a designated employee is to perform, and, failing that, must go to the Board for a determination (*Ibid.*).

## PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY

106. Paragraph (f) of the definition of “person employed in a managerial or confidential capacity” in section 2 of the Act provides that a person “who is employed in a position confidential to any person described in paragraph (b), (c), (d) or (e)” of the definition<sup>31</sup> may be designated as a person employed in a managerial or confidential capacity. The Board held that the fact that a person is privy to confidential information does not make a person “confidential” within the meaning of paragraph (f). The confidentiality of such information is guarded by his or her oath of secrecy, and this affords ample protection to the employer. The word “confidential” in paragraph (f) refers, not to the material handled, but rather to the relationship between the person proposed for designation under paragraph (f), and the person described in paragraphs (b), (c), (d) or (e) (*Gamble Case*, Board file 175-2-168).

## REFERENCES ON QUESTIONS OF LAW OR JURISDICTION UNDER SECTION 23 OF THE ACT

107. Where the deputy head recommends the release from the public service of an employee under section 31 of the Public Service Employment Act on the grounds of incapacity and the employee appeals unsuccessfully against that recommendation, he cannot then resort to the adjudication procedure under the Public Service Staff Relations Act, alleging the release constituted disciplinary action, as long as the decision of the appeal board

fonctions à son gré. Ces fonctions doivent être celles dont l'exercice est nécessaire dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public et doivent être de même nature que celles qui ont fait l'objet d'une entente entre les parties ou d'une décision de la Commission. La loi restreint le pouvoir discrétionnaire que possède l'employeur d'attribuer des fonctions pendant une grève. Un employé désigné doit accomplir le travail pour lequel il a été désigné et l'employeur ne peut lui demander d'assumer des fonctions qui ne sont pas nécessaires dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public. Les parties doivent essayer de s'entendre au sujet des fonctions que doit remplir un tel employé et, à défaut de s'entendre, elles doivent demander à la Commission de trancher la question (*ibid.*).

## PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

106. L'alinéa f) de la définition d'une «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» qui figure à l'article 2 de la loi stipule qu'une personne «qui occupe un poste de confiance auprès de l'une des personnes décrites aux alinéas b), c), d) ou e)» de la définition<sup>31</sup> peut être désignée à titre de personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles. La Commission a conclu que le simple fait qu'une personne soit au courant de renseignements confidentiels ne signifie pas qu'elle est préposée à des «fonctions confidentielles» au sens où l'entend l'alinéa f). L'aspect confidentiel de ces renseignements est assuré par le serment de discrétion de cette personne, lequel offre une protection suffisante à l'employeur. Le mot «confidentiel» à l'alinéa f) a trait non à l'information qui lui est confiée, mais plutôt aux relations entre la personne dont on propose la désignation aux termes de l'alinéa f) et la personne mentionnée aux alinéas b), c), d) ou e) (affaire *Gamble*, n° du dossier de la Commission: 175-2-168).

## RENOIS QUANT À DES QUESTIONS DE DROIT OU DE COMPÉTENCE AUX TERMES DE L'ARTICLE 23 DE LA LOI

107. Lorsqu'un sous-chef recommande le renvoi d'un employé de la fonction publique aux termes de l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique pour incapacité à remplir les fonctions de son poste et que l'employé se prévaut du droit d'appeler de la recommandation sans succès, il ne peut alors avoir recours aux procédures d'arbitrage aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique en prétendant que son

<sup>31</sup> For an explanation of the definition of persons employed in a managerial or confidential capacity in section 2 of the Act, see *Fifth Annual Report*, paragraph 60.

<sup>31</sup> Pour une explication de la définition d'une personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles qui figure à l'article 2 de la loi, voir le *Cinquième rapport annuel*, paragraphe 60.



established under section 31 of the Public Service Employment Act stands (*Cooper Case*, Board file 168-2-36).

108. In dismissing the employee's reference, the Board relied upon the principle of comity between tribunals. One independent tribunal operating in the public service context must give effect to the decision of another similar tribunal, not as a matter of obligation of law, but rather as a matter of propriety (*Ibid.*).<sup>32</sup>

109. Pursuant to the provisions of the Act, an adjudicator, on finding that an employee merits discipline, may substitute a "penalty" other than that imposed by the employer if warranted by the circumstances adduced in evidence before him. However, the adjudicator in the purported exercise of this power could not use it for an unauthorized purpose, such as to confer upon the grievor an entitlement under the Public Service Superannuation Act. That would go beyond the mere mitigation of the penalty (*Legault Case*, Board file 168-2-34).

110. When the matter was referred back to the adjudicator for further consideration, he determined that as between discharge, on the one hand, and a long-term suspension, on the other, the latter was the more appropriate penalty when all the circumstances were considered. Accordingly, he reduced the discharge to a suspension of approximately three years duration. On a reference by the employer, the Board upheld the adjudicator's decision on the grounds that, although the grievor had been guilty of a serious offence which would ordinarily merit discharge, there were mitigating circumstances which justified the reduction of that penalty. The Board concluded that not only those circumstances relating to the commission of the offence itself but also the past record and reputation of the employee all fell under the heading of mitigating or extenuating circumstances which, in the discretion of the adjudicator, might be taken into account in determining the appropriate disciplinary penalty to be imposed on an employee found guilty of any particular offence (*Legault Case*, Board file 168-2-74).

111. Where the employer erroneously and in contravention of the provisions of a collective agreement failed to offer overtime work to an employee, the employee would

renvoi constitue une mesure disciplinaire aussi longtemps que reste en vigueur la décision rendue par le comité d'appel établi aux termes de l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique (affaire *Cooper*, n° du dossier de la Commission: 168-2-36).

108. En rejetant le renvoi produit par l'employé, la Commission s'est fondée sur le principe du bon accord entre les tribunaux. Un tribunal indépendant, siégeant dans le contexte de la fonction publique, doit entériner la décision d'un autre tribunal semblable, non pas parce que la loi l'y oblige, mais plutôt parce qu'il est approprié de le faire (*ibid.*).<sup>32</sup>

109. Aux termes de la loi, après avoir conclu qu'un employé mérite une mesure disciplinaire, un arbitre peut substituer une «peine» à celle qui a été imposée par l'employeur, si les circonstances révélées par la preuve le justifient. Toutefois, un arbitre ne peut user de son pouvoir à une fin qui n'est pas autorisée, à savoir conférer un droit à l'employé s'estimant lésé en vertu de la Loi sur la pension de la Fonction publique, ce qui dépasse la simple réduction de peine (affaire *Legault*, n° du dossier de la Commission: 168-2-34).

110. Lorsque l'affaire a été de nouveau renvoyée à l'arbitre pour qu'il l'étudie de façon plus approfondie, celui-ci a déclaré qu'entre le congédiement d'un côté, et une suspension à long terme de l'autre, cette dernière était une sanction plus appropriée compte tenu de toutes les circonstances. Par conséquent, il a réduit le congédiement à une suspension d'environ trois ans. Par suite d'un renvoi produit par l'employeur, la Commission a fait droit à la décision de l'arbitre en alléguant que même si l'employé s'estimant lésé était coupable d'une infraction grave qui entraînerait normalement le congédiement, il existait des circonstances atténuantes justifiant la réduction de peine. La Commission a conclu que non seulement les circonstances relatives à l'acte lui-même, mais aussi le dossier et la réputation de l'employé constituaient des circonstances atténuantes qui, laissées à la discrétion de l'arbitre, peuvent être prises en considération pour déterminer la sanction disciplinaire appropriée que l'on doit imposer à un employé trouvé coupable d'un délit précis (affaire *Legault*, n° du dossier de la Commission: 168-2-74).

111. Lorsque l'employeur, par erreur et en contravention de la convention collective, ne propose pas de faire des heures supplémentaires à un employé, ce dernier n'aurait

<sup>32</sup> An application to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside the decision of the Board was dismissed, [1974] 2 F.C. 407. (See paragraph 155 of this Report.

<sup>32</sup> La Cour d'appel fédérale a rejeté une demande présentée aux termes de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale visant à faire réviser et casser la décision de la Commission [1974] 2 C.F. 407. Voir le paragraphe 155 du présent rapport.

not ordinarily be entitled to damages for wages lost due to his being deprived of that overtime opportunity if a comparable substitute opportunity to work overtime could be provided at a later date. Such an opportunity must be in addition to any occasion on which the employee would be entitled to do overtime work in any event as, for example, when all employees were asked to come in to do overtime work. The question as to whether a comparable substitute opportunity could be provided on a later date was a question of fact to be determined by the adjudicator and was not subject to review by the Board (*Maille Case*, Board file 168-2-33).

112. The persons on whose behalf a group grievance<sup>33</sup> was presented did not need to sign the grievance form but they must be identified in the grievance by name. The Board found that proof of authority to act on behalf of the group must normally rest with the initiator of the grievance but that any defect as to his authority could be waived by the employer. The employer must be taken to have waived any objection it had to the presentation of the grievance on behalf of the group where the employer did not raise the issue of the purported lack of authority of the initiator of the grievance until the matter was actually before the adjudicator (*Ibid.*).

113. The Board referred to its decision in the *Deley Case*,<sup>34</sup> ((1972) PSSR Reports K 863) to assist in resolving a problem relating to "acting pay". There the Board had determined that, on a proper interpretation of section 83 of the Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations, the deputy head had a discretion with respect to acting pay which was limited to (i) a determination of the duties which the acting employee was required to perform and (ii) a determination as to whether the employee concerned was to be given any acting pay. The Board reconsidered this principle and refined it along the following lines: once the deputy head had determined that the employee was to be compensated by way of acting pay and that the employee was required to perform substantially all of the duties of the absent employee, then he had no discretion as to the amount of acting pay. It was to be calculated as if the acting appointee had been appointed to the higher position the duties of which he was required to perform. However, where for a temporary period the employee was required to perform some, but by no means all, of the duties of an absent employee, then the deputy head might ascertain the appropriate level of payment

habituellement pas droit d'être remboursé pour les pertes financières qu'il a subies parce qu'il a été privé de cette possibilité si une autre occasion de faire des heures supplémentaires peut lui être offerte à une date ultérieure. Une telle possibilité doit être ajoutée à toute occasion où l'employé aurait le droit de faire des heures supplémentaires de toute manière, par exemple lorsqu'on demande à tous les employés de venir en faire. La question de savoir si l'employé aurait pu faire des heures supplémentaires à une date ultérieure était une question de fait que l'arbitre devait trancher et qui ne pouvait être révisée par la Commission (affaire *Maille*, n° du dossier de la Commission: 168-2-33).

112. Les personnes au nom desquelles le grief collectif<sup>33</sup> a été présenté n'avaient pas à signer la formule de grief, mais elles doivent y être identifiées par leur nom. La Commission a conclu que la preuve relative à l'autorisation de présenter un grief au nom du groupe revient habituellement à celui qui le présente, mais que l'employeur peut renoncer à soulever tout défaut quant à cette autorisation. Ce dernier doit être considéré comme ayant renoncé à toute objection à la présentation du grief collectif lorsqu'il n'a pas soulevé la question du prétendu manque d'autorisation conférée à celui qui a présenté le grief jusqu'à ce que l'arbitre soit saisi de l'affaire (*ibid.*).

113. La Commission a cité la décision qu'elle avait rendue dans l'affaire *Deley*<sup>34</sup> ((1972) Recueil de décisions de la C.R.T.F.P., K. 863) afin de résoudre un problème relatif à la «rémunération provisoire». Dans cette affaire, la Commission a décidé, d'après l'interprétation de l'article 83 du Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique, que le sous-chef, eu égard à la rémunération provisoire, possède un pouvoir discrétionnaire limité (i) à déterminer les fonctions que le suppléant est tenu d'accomplir et (ii) à déterminer si l'employé en cause doit toucher ou non une rémunération provisoire quelconque. La Commission a reconsidéré le principe et l'a résumé de la façon suivante: une fois que le sous-chef a déterminé que l'employé devait recevoir une rémunération provisoire et que ce dernier était tenu de remplir la plupart des fonctions de l'employé absent, il n'a aucun pouvoir discrétionnaire pour déterminer le montant de la rémunération qui doit être calculé comme si le suppléant avait été nommé au poste plus élevé dont il est tenu de remplir les fonctions. Toutefois, si un employé est appelé à remplir seulement certaines fonctions de l'employé absent pendant une période temporaire, le sous-chef peut alors déterminer le

<sup>33</sup> The word "grievance" is defined in section 2 of the Act to mean: "a complaint in writing presented in accordance with this Act by an employee on his own behalf or on behalf of himself and one or more other employees..."

<sup>34</sup> See *Sixth Annual Report*, paragraphs 74 and 75 for a brief commentary on this decision.

<sup>33</sup> Le mot «grief» est défini en ces termes à l'article 2 de la loi:

«Une plainte écrite, présentée en conformité de la présente loi par un employé pour son propre compte, ou pour son compte et celui d'un ou de plusieurs autres employés...»

<sup>34</sup> Pour un bref commentaire de cette décision, voir les paragraphes 74 et 75 du *Sixième rapport annuel*.

based on the duties performed (*Alexander Case*, Board file 168-2-27)

114. In a later decision on “acting pay” the Board again referred to the principles established in the *Deley Case* (*supra*) and confirmed that, on a proper interpretation of the provisions of section 83 of the Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations, where the deputy head had not made a determination that an employee was entitled to any compensation by way of acting pay that employee could not recover any amount as acting pay. This was so notwithstanding the fact that the said employee was required by the deputy head to perform duties at a higher level than those usually performed by her (*Plaskett Case*, Board file 168-2-29).

115. A provision of a collective agreement required an employee to “report on board and be available for duty” at least two hours before his ship was scheduled to sail. A further provision specified that any employee who was ashore and was required to “report for work” should receive a minimum of four hours’ pay at the straight-time rate. The Board determined that on a proper interpretation of the collective agreement and, specifically of those provisions, an employee was entitled to receive reporting pay where the ship was scheduled to sail on his day of rest even though he was not required to perform any work on that day. The Board concluded that the phrase “report on board and be available for duty” was, in essence, synonymous with the phrase “report for work” in the context in which it was used in the collective agreement. Implied in the requirement that an employee be “available for duty” was that the employee, once on board, must perform any work assigned to him by the employer (*Green et al. Case*, Board file 168-2-60).

116. Pursuant to certain provisions of a collective agreement, the employer was required to give preference to “available Supervisory Letter Carriers” in filling unmanned positions. Having considered these provisions in the context of the whole collective agreement, the Board concluded that vacationing supervisory letter carriers who, prior to going on vacation, advised the employer that they were available for relief work during their vacation period were not included in the class of “available Supervisory Letter Carriers” and were therefore not entitled to the preference (*Fryer Case*, Board file 168-2-61).

117. In a reference made by a bargaining agent respecting an arbitral award, the Board determined that the following principles applied. The first of these principles was that the

niveau approprié de la rémunération en se fondant sur les fonctions remplies par l’employé (affaire *Alexander*, n° du dossier de la Commission: 168-2-27).

114. Dans une décision ultérieure portant sur la «rémunération provisoire», la Commission a de nouveau cité les principes énoncés dans l’affaire *Deley* précitée et a convenu que d’après l’interprétation de l’article 83 du Règlement sur les conditions d’emploi dans la Fonction publique, si le sous-chef n’a pas déterminé qu’un employé a droit à une indemnité quelconque sous forme de rémunération provisoire, cet employé ne peut recevoir aucune rémunération provisoire, nonobstant le fait que ledit employé a été tenu par l’employeur de remplir les fonctions d’un poste plus élevé que le sien (affaire *Plaskett*, n° du dossier de la Commission: 168-2-29).

115. Une disposition d’une convention collective stipule que les employés doivent «se présenter à bord du navire et être prêts à entrer en service» au moins deux heures avant l’heure du départ de leur navire. Une autre disposition stipule que tout employé qui est à terre et qui est tenu de «se présenter au travail» touche une rémunération minimale de quatre (4) heures au taux régulier. La Commission a conclu que d’après une interprétation appropriée de la convention collective, particulièrement desdites dispositions, un employé a droit de recevoir une indemnité de présence lorsque le départ du navire est prévu un jour de repos, même s’il n’est pas tenu de remplir des fonctions ce jour-là. La Commission a conclu que la locution «se présenter à bord du navire et être prêts à entrer en service» équivaut à la locution «se présenter au travail» dans le contexte de ladite convention collective. Lorsqu’un employé est «prêt à entrer en service», il est entendu qu’une fois à bord, il doit exécuter tout travail que lui assigne l’employeur (affaire *Green et autres*, n° du dossier de la Commission: 168-2-60).

116. Aux termes de certaines dispositions de la convention collective, l’employeur a été tenu d’accorder la préférence aux «facteurs surveillants disponibles» pour remplir les postes sans titulaire. Ayant considéré ces dispositions dans l’ensemble de la convention collective, la Commission a conclu que les facteurs surveillants en vacances qui, avant leur départ, ont fait savoir à l’employeur qu’ils étaient disponibles pour exécuter des fonctions de relève durant leurs vacances, ne font pas partie de la catégorie des «facteurs surveillants disponibles» et qu’ils ne pouvaient donc pas bénéficier de cette priorité (affaire *Fryer*, n° du dossier de la Commission: 168-2-61).

117. Dans un renvoi que l’agent négociateur a produit à l’égard d’une décision arbitrale, la Commission a déclaré qu’il fallait appliquer certains principes. Premièrement, le



Arbitration Tribunal was under no obligation to give reasons for its award. Where no reasons were given, the Board had no way of knowing what weight the Tribunal had given to the evidence and submissions of the parties in arriving at its determination on the rates and levels of wages to be paid to the employees in the bargaining unit over the life of the award and, accordingly, had no basis on which to quash that award. Furthermore the Tribunal was not under any compulsion to accept in their totality either the wage proposals of the bargaining agent or those of the employer. There was no reason why the Tribunal in the exercise of its discretion might not make an award in respect of wages in a range somewhere between the proposals of the two parties (*Engineering and Scientific Support Arbitral Award Case*, Board file 168-2-71).

118. Refusal by the Arbitration Tribunal to incorporate a provision into the arbitral award requiring the employer to pay employees for the time spent attending contract negotiation meetings on behalf of their bargaining agent was not a violation of section 114 of the Act.<sup>35</sup> Such a provision, however, may properly be a subject matter of negotiations between the parties and may, if the Arbitration Tribunal so determines, be included in an arbitral award (*Architecture and Town Planning Arbitral Award Case*, Board file 168-2-77).

119. Teacher education was defined in a collective agreement, *inter alia*, as “a year of successfully completed graduate study (normally five courses) in a related field such as Education, Linguistics, Literature or Psychology”. In two decisions the Board concluded that the adjudicator erred in law in interpreting “a year of successfully completed graduate study” as meaning, as contended by the employer, that the employee must have completed successfully five courses in a related field, each of which had been individually assessed by the employer as being directly related to language teaching. The Board determined that, once a particular field, in that case translation and sociology, had been determined as being a “related field”, what constitutes a “year of graduate study” thereunder must, from both a logical and practical point of view, be interpreted as being that which the university concerned had deemed or considered to be a year of graduate study in that field (*Douville Case*, Board file 168-2-63; *Gélinas Case*, Board file 168-2-64).

Tribunal d'arbitrage n'était aucunement obligé de donner les motifs de sa décision. Comme il n'en a révélé aucun, la Commission n'avait aucun moyen de savoir quel poids le Tribunal avait accordé à la preuve et aux observations des parties pour arriver à sa décision au sujet du taux et des niveaux de traitement qui devaient être versés aux employés de l'unité de négociation pendant la durée de la décision et, par conséquent, n'avait aucun fondement pour casser la décision. De plus, le Tribunal n'était aucunement obligé d'accepter en bloc les propositions salariales de l'agent négociateur ou celles de l'employeur. Il n'y avait aucune raison pour que le Tribunal, dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, ne puisse se prononcer sur une échelle salariale se situant entre celles qui proposaient les deux parties (*affaire d'arbitrage du groupe du soutien technologique et scientifique*, n° du dossier de la Commission: 168-2-77).

118. En refusant d'incorporer une disposition à la décision arbitrale obligeant l'employeur à rémunérer les employés pour le temps consacré aux séances de négociations contractuelles pour le compte de leur agent négociateur, le Tribunal d'arbitrage n'a pas enfreint l'article 114 de la loi.<sup>35</sup> Une telle disposition cependant peut très bien faire l'objet de négociations entre les parties et peut, si le Tribunal d'arbitrage le décide, être incluse dans une décision arbitrale (*affaire d'arbitrage du groupe de l'architecture et de l'urbanisme*, n° du dossier de la Commission: 168-2-77).

119. L'expression «formation pédagogique» est ainsi définie dans une convention collective: «Une année d'étude supérieure (cinq cours normalement) avec attestation de succès dans un domaine connexe, comme l'enseignement, la linguistique, la littérature ou la psychologie». Dans deux décisions qu'elle a rendues, la Commission a conclu que l'arbitre a commis une erreur de droit en interprétant l'expression «une année d'étude supérieure avec attestation de succès» comme signifiant cinq cours terminés avec succès» dans un domaine connexe ayant chacun, de l'avis de l'employeur, un lien direct avec l'enseignement des langues. La Commission a déclaré qu'une fois qu'un domaine particulier, la traduction et la sociologie en l'occurrence, a été jugé un «domaine connexe», ce qui constitue ici «une année d'étude supérieure» devrait sûrement être interprété, du point de vue logique et pratique, conformément à l'idée que l'université en cause se fait d'une année d'études supérieures dans ce domaine (*affaire Douville*, n° du dossier de la Commission: 168-2-63; *affaire Gélinas*, n° du dossier de la Commission: 168-2-64).

<sup>35</sup> Section 114 of the Act reads as follows:

114. All expenditures required for the purposes of this Act shall, unless otherwise specifically provided for, be paid out of money appropriated by Parliament therefor.

<sup>35</sup> L'article 114 de la loi se lit comme suit:

114. Toutes les dépenses requises aux fins de la présente loi doivent, à moins qu'il n'y soit autrement pourvu de façon particulière, être payées sur les crédits affectés par le Parlement à cette fin.



120. As a general rule, an employee is “at work” during all the time spent by him in authorized travel on the employer’s business when his time is not his own. There are, however, necessary and logical limitations on the application of this rule. On a proper interpretation of the provisions of a collective agreement the Board concluded that an adjudicator erred in law in holding that an employee was “at work” or performing “extra professional services” while he was travelling on trains on the employer’s business between the hours of midnight and 8:20 a.m. (the start of his regular work day) where the employer had provided the employee with suitable sleeping accommodation at the employer’s expense. An employee cannot reasonably be said to be “at work” during that period in a day which he utilizes for sleep. By providing the employee with sleeping accommodation on trains, the employer obviously intended, at least between midnight and the following morning, that he utilize those hours for the purpose of sleep (*Eckford Case*, Board file 168-2-50).

120. Règle générale, un employé est «au travail» durant toutes les heures passées à voyager pour le compte de l’employeur avec l’autorisation de celui-ci, lorsqu’il ne peut en disposer à sa guise. Il existe cependant des limites nécessaires et logiques à l’application de ce principe. D’après l’interprétation des dispositions de la convention collective, la Commission a conclu que l’arbitre a commis une erreur de droit en décidant qu’un employé était «au travail» ou fournissait «des services professionnels supplémentaires» entre minuit et 8 h 20 (le début de son jour normal de travail) pendant qu’il voyageait pour le compte de l’employeur à bord d’un train où une installation convenable pour dormir lui était fournie aux frais de l’employeur. On ne peut dire à bon droit qu’un employé est «au travail» pendant le temps passé à dormir. En lui fournissant l’installation pour dormir dans le train, l’employeur a manifesté son intention de voir l’employé passer ces heures à dormir, du moins entre minuit et le matin suivant (affaire *Eckford*, n<sup>o</sup> du dossier de la Commission: 168-2-50).



## SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS

### GENERAL

121. The authority of the Chairman of the Public Service Staff Relations Board in relation to the provision of terms of reference for conciliation boards has been described in previous annual reports. Briefly, section 83 of the Public Service Staff Relations Act provides that, upon the establishment of a conciliation board, the Chairman of the Public Service Staff Relations Board shall deliver to the conciliation board a statement setting forth the matters on which the board shall report its findings and recommendations to the Chairman. Section 86 of the Act imposes limitations on the matters on which a conciliation board is entitled to make recommendations. Subsection 86(2) provides that subsection 56(2)<sup>36</sup> applies, *mutatis mutandis*, in relation to a recommendation in a report of a conciliation board. Subsection 86(3) provides that no report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees. In preparing the terms of reference of a conciliation board, where there is objection by one or other of the parties to certain matters being referred, the Chairman determines whether an item is referable under the Act.<sup>37</sup>

<sup>36</sup> Subsection 56(2) reads as follows:

(2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment

(a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or

(b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to . . . [Government Employees Compensation Act, Government Vessels Discipline Act, Public Service Employment

Act, Public Service Superannuation Act.]

<sup>37</sup> See *Fourth Annual Report*, paragraph 94 and footnote 3.

## QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

### GÉNÉRALITÉS

121. Dans les rapports précédents, on a décrit l'autorité dévolue au Président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique à l'égard des dispositions des mandats des bureaux de conciliation. En résumé, l'article 83 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique dispose qu'après l'établissement d'un bureau de conciliation, le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique doit lui remettre le relevé indiquant les questions sur lesquelles le bureau doit lui faire rapport de ses conclusions et recommandations. L'article 86 de la Loi impose des restrictions quant aux sujets sur lesquels le bureau de conciliation a le droit de formuler des recommandations. Le paragraphe 86(2) stipule que le paragraphe 56(2)<sup>36</sup> s'applique, *mutatis mutandis*, relativement à une recommandation d'un rapport d'un bureau de conciliation. Le paragraphe 86(3) dispose qu'aucun rapport d'un bureau de conciliation ne doit contenir de recommandation concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, le transfert, la mise en disponibilité ou le congédiement des employés. Lorsqu'il formule le mandat du bureau de conciliation dans une affaire où l'une ou l'autre partie s'oppose à certaines questions y renvoyées, le Président doit déterminer si une question peut être renvoyée aux termes de la loi.<sup>37</sup>

<sup>36</sup> Le paragraphe 56(2) se lit comme suit:

(2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi

a) dont la modification ou la suppression ou dont l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en œuvre, ou

b) qui a été ou peut être, selon le cas, établie en conformité . . . Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, Loi sur la discipline à bord des bâtiments de l'État, Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, Loi sur la pension de la Fonction publique.

<sup>37</sup> Voir le *Quatrième rapport annuel*, paragraphe 94 et la note 3.

122. The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were not within the “scope of bargaining” provisions of the Act:

— *A proposal that the employer (which was a separate employer) might hire employees on a casual or temporary basis for periods not exceeding six months of employment and that a casual employee who was rehired after having been employed for a cumulative period of six months’ employment should be considered to be a member of the bargaining unit and entitled to the provisions of the collective agreement.* Under a provision of the statute governing its administration, the separate employer was authorized to employ a person for a period not exceeding three months. The inclusion of the first part of the above provision in a collective agreement would be barred by subsection 56(2) of the Act in that it would provide, indirectly if not directly, for an alteration in the first-mentioned statute. As to the second part of the provision, whether a person does or does not become a member of the bargaining unit is a matter that falls for determination under the Act and cannot be determined by the parties in a collective agreement. If a person employed on a casual or temporary basis has been so employed for a period of six months or more, he becomes an employee for the purposes of the Act and is included in the appropriate bargaining unit, no matter what agreement the parties may have regarding his status. Any question as to how the phrase “person employed on a casual or temporary basis” is to be construed, or how it is to be determined that a person so employed has been employed for a period of six months or more, would have to be dealt with, if occasion arose, by the Board, which has jurisdiction under section 33 of the Act to determine whether a person is included in a bargaining unit. The proposal was not therefore referable to a conciliation board (*Northern Canada Power Commission Case No. 1*, Conciliation Board file 190-10-33).

— *A proposal that the introduction of any technological change would not result in lay-off or reduction in salary of employees appointed for an indeterminate period.* It was clear that this proposal, as worded, could not be included in the terms of reference of a conciliation board. The bargaining agent was not willing to reword the proposal except by a process of negotiation with the employer, and a conciliation board could not be expected to undertake this task. The proposal fell within the prohibition in subsection 86(3) of the Act and also contravened subsection 56(2) of

122. Les propositions suivantes de l’agent négociateur, auxquelles s’est opposé l’employeur, ne tombent pas sous le coup des dispositions relatives au «cadre de la négociation» qui figurent dans la loi:

— *Une proposition portant que l’employeur (qui était un employeur distinct) pourrait engager des employés à titre occasionnel ou temporaire pour des périodes qui n’excèdent pas six mois d’emploi et qu’un employé occasionnel qui a été réembauché après avoir accompli une période cumulative de six mois d’emploi devrait être considéré comme un membre de l’unité de négociation et être assujéti aux dispositions de la convention collective.* Aux termes d’une disposition de la loi qui en régit l’administration, l’employeur distinct a été autorisé à employer une personne pour une période n’excédant pas trois mois. Le paragraphe 56(2) de la loi interdirait d’insérer la première partie de la disposition précitée dans une convention collective, en ce sens qu’elle stipulerait, indirectement sinon directement, une modification de la première loi susmentionnée. En ce qui a trait à la deuxième partie de la disposition, à savoir si une personne devient ou non membre de l’unité de négociation, il s’agit là d’une question qui doit se trancher aux termes de la loi et les parties ne peuvent la régler dans une convention collective. Si une personne employée à titre occasionnel ou temporaire à été ainsi employée pour une période de six mois ou plus, elle devient un employé aux fins de la loi et devient membre de l’unité de négociation pertinente quelle que soit l’entente des parties à l’égard de sa situation. Toute question relative à l’interprétation des termes «personne employée à titre occasionnel ou temporaire» ou à la façon d’établir qu’une personne ainsi employée l’est depuis une période de six mois ou plus, doit être tranchée, s’il y a lieu, par la Commission aux termes de l’article 33 de la loi qui confère à cette dernière le pouvoir de déterminer si une personne est membre de l’unité de négociation. La proposition ne pouvait donc pas être renvoyée à un bureau de conciliation (*affaire n° 1 de la Commission d’énergie du Nord canadien*, n° du dossier du bureau de conciliation: 190-10-33).

— *Une proposition portant que les changements technologiques ne donneraient lieu à aucune mise en disponibilité ou réduction de salaire des employés nommés pour une période indéterminée.* Il était évident que la proposition précitée, telle que formulée, ne pouvait être incluse dans le mandat d’un bureau de conciliation. L’agent négociateur n’était pas prêt à reformuler la proposition, sauf par l’intermédiaire de négociations avec l’employeur, et on ne pouvait s’attendre à ce qu’un bureau de conciliation entreprenne cette tâche. La proposition entraînait dans le



the Act since it would restrict the power to lay off employees provided for in the Public Service Employment Act. It would also trench on the authority of the employer under section 7 of the Act to determine the organization of the Public Service. However, in view of the concern of the employees in the bargaining units with the possible effects of technological changes, it was proposed that the suggestion made in the *Postal Operations Case No. 3*, Conciliation Board files 190-2-19 and 190-2-20<sup>38</sup> be borne in mind by the conciliation board, namely, that it might devote some time to seeking a formula, apart from the terms of the collective agreement, that would allay the fears of the employees (*General Labour and Trades Group Case No. 1*, Conciliation Board files 190-2-34, 190-2-35).

## ISSUES WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

123. The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were within the "scope of bargaining" provisions contained in the Act:

— *A proposal that, where a casual employee was rehired after a break, his service prior to and following the period he was not employed should be considered to be continuous service.* The purpose of this proposal was directed to entitlement of employees under any collective agreement between the parties, for example, in calculating entitlement to vacation pay or leave. A provision of this nature would be included in the phrase "terms and conditions of employment and related matters" in the definition of the term "collective agreement" in section 2 of the Act and could be included in the terms of reference for a conciliation board (*Northern Canada Power Commission Case No. 1*, Conciliation Board file 190-10-33).

— *A proposal that, during the life of the agreement, the employer should not implement increases in rental charges for residential accommodation occupied by employees in the bargaining unit, and that employees should be provided with free utilities at all locations where such services were provided by the employer.* Rental charges and the cost of utilities were factors that have a direct bearing on rates of pay, and the proposal was therefore referable to the conciliation board (*Ibid.*).

cadre de l'interdiction mentionnée au paragraphe 86(3) de la loi et allait également à l'encontre du paragraphe 56(2) de la loi puisqu'elle restreignait le pouvoir de mettre les employés en disponibilité prévu dans la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. La proposition empiétait de plus sur l'autorité que confère à l'employeur l'article 7 de la loi pour déterminer comment doit être organisée la Fonction publique. Toutefois, en ce qui a trait à la question qui préoccupe les employés des unités de négociation, à savoir les conséquences possibles des changements technologiques, on a proposé que le bureau de conciliation tienne compte de la suggestion faite dans l'affaire n° 3 de la manutention du courrier (nos des dossiers du bureau de conciliation: 190-2-19 et 190-2-20)<sup>38</sup>, c'est-à-dire que ce dernier pourrait consacrer quelque temps à l'élaboration d'une formule, en dehors des dispositions de la convention collective, qui dissiperait la crainte des employés (affaire n° 1 du groupe des manœuvres et hommes de métier (nos des dossiers du bureau de conciliation: 190-2-34 et 190-2-35).

## QUESTIONS INCLUSES DANS LE CADRE DE LA NÉGOCIATION

123. Les propositions suivantes de l'agent négociateur, auxquelles l'employeur s'est opposé, sont visées par les dispositions relatives au «cadre de la négociation» qui figurent dans la loi:

— *Une proposition portant que si un employé occasionnel est engagé de nouveau après un arrêt, la période d'emploi précédant et suivant cet arrêt devrait être considérée comme une période d'emploi continu.* Le but de cette proposition visait le droit qu'ont les employés aux termes de toute convention collective conclue entre les parties, par exemple en ce qui a trait au calcul de la rémunération des divers congés et des congés annuels. Une disposition de ce genre serait incluse dans l'expression «des conditions d'emploi et d'autres questions connexes» comprise dans la définition d'une «convention collective» figurant à l'article 2 de la loi et pourrait faire partie du mandat d'un bureau de conciliation (affaire n° 1 de la Commission d'énergie du Nord canadien, n° du dossier du bureau de conciliation: 190-10-33).

— *Une proposition portant que pour la durée de la convention collective, l'employeur ne devrait pas imposer d'augmentation des frais de location des logements fournis aux employés de l'unité de négociation et que les employés devraient bénéficier de services gratuits partout où l'employeur les fournit.* Les frais de location et le coût des services sont des facteurs qui ont une portée directe sur les taux de rémunération et par conséquent, la proposition pouvait être renvoyée au bureau de conciliation (*ibid.*).

<sup>38</sup> See *Sixth Annual Report*, paragraph 83, page 66.

<sup>38</sup> Voir le *Sixième rapport annuel*, au paragraphe 83 à la page 67.



## SOME SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS

### QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION<sup>39</sup>

124. Employees excluded from any bargaining unit by reason of being “employed in a managerial or confidential capacity” have the right to refer a disciplinary case to adjudication under paragraph 91(1)(b) of the Public Service Staff Relations Act. They have no such right under paragraph 91(1)(a) because no collective agreement is applicable to them. This is so even where their terms and conditions of employment are closely similar to those of other employees covered by a collective agreement. Their lack of status was explained in *Smedley et al.* (Adjudication file 166-2-1446) where the complaints were in reality against pay rates established unilaterally by the employer, not by agreement. The employer was first required to prove that the grievors had been duly designated “managerial and confidential.” Thereafter, without inquiry into the merits, it became necessary to dismiss the references on the ground that there was no jurisdiction to entertain them under section 91.

125. Although a disputed classification is grievable under section 90 of the Act, it has been recognized since 1967 that the Act did not permit such grievances to be adjudicable, the matter of classification being outside the scope of collective agreements. This was first explained in *Beaulieu* (Adjudication file 166-2-14) and again in *Winters* (Adjudication file 166-2-292), when the Chief Adjudicator said: “Even where there may seem to be obvious inequities or errors in the administration of classification or reclassification, they are not open to review by an adjudicator.” The point arose more recently in novel form when an employee of the National Film Board complained that his union and the employer, after several years of negotiation, had failed to agree on his appropriate classification and rate of pay while acting in a new capacity. He alleged he was being discriminated against for disciplinary reasons, and also that his rate was contrary to an “acting pay” clause in the collective agreement applicable to his group. Adjudica-

## QUELQUES PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES SENTENCES ARBITRALES

### QUESTIONS DE STATUT ET DE COMPÉTENCE<sup>39</sup>

124. Les employés exclus d’une unité de négociation quelconque à titre de personne «préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» ont le droit de renvoyer une affaire de nature disciplinaire à l’arbitrage aux termes de l’alinéa 91(1)b) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, mais non aux termes de l’alinéa 91(1)a) parce qu’ils ne sont assujettis à aucune convention collective, même si leurs conditions d’emploi sont très semblables à celles d’autres employés assujettis à une convention collective. Cette absence de statut a été expliquée dans l’affaire *Smedley et autres* (dossier d’arbitrage n° 166-2-1446) où les plaintes portaient en réalité sur les taux de traitement établis unilatéralement par l’employeur et non conformément aux termes d’une convention collective. L’employeur a d’abord été tenu de prouver que les employés s’estimant lésés avaient dûment été désignés à titre de personne(s) «préposée(s) à la gestion ou à des fonctions confidentielles». Par la suite, sans étudier le fond, l’arbitre a dû rejeter les renvois parce qu’il n’avait pas compétence pour trancher une question de ce genre aux termes de l’article 91.

125. Bien qu’un classement litigieux puisse faire l’objet d’un grief aux termes de l’article 90 de la loi, il a été reconnu depuis 1967 que ladite loi ne permet pas l’arbitrage de tels griefs, la question du classement étant exclue du champ de la convention collective. Cette question a d’abord été débattue dans l’affaire *Beaulieu* (dossier d’arbitrage n° 166-2-14) et de nouveau dans l’affaire *Winters* (dossier d’arbitrage n° 166-2-292) où l’arbitre en chef a déclaré: «Même quand des injustices ou des erreurs semblent apparaître dans l’application du classement ou du reclassement, elles ne peuvent pas être soumises à un arbitre pour examen.» La question a de nouveau été soulevée beaucoup plus récemment sous une nouvelle forme quand un employé de l’Office national du film s’est plaint du fait que son syndicat et l’employeur, après plusieurs années de négociation, n’avaient pu s’entendre sur le classement et le taux de traitement appropriés d’un poste qu’il occupait par intérim. Il a prétendu avoir été l’objet de mesures discriminatoires

<sup>39</sup>Paragraphs 124 to 154 are based on information provided by the Chief Adjudicator.

<sup>39</sup>Les paragraphes 124 à 154 sont fondés sur des renseignements fournis par l’arbitre en chef.

tor Meyer found, however, that there had been no element of discipline in the background of the grievance and that the dispute related to classification rather than to the "acting pay" provisions of the agreement: it was therefore not adjudicable (*Roy*, Adjudication file 166-8-1033).

126. In a number of cases since 1967 employees "released" for incompetence under section 31 of the Public Service Employment Act have sought adjudication, usually alleging that their terminations were in fact for disciplinary reasons rather than by reason of unsatisfactory performance. Such employees were given the opportunity to show that in fact disciplinary action had been taken, but no one was successful. In November, 1974, the Federal Court of Appeal held that "when a recommendation is made by a deputy head under section 31(1), whatever be the real motives that may have prompted him to make it, no grievance may be filed with respect to that recommendation under the Public Service Staff Relations Act..." *Cooper* (not reported at year's end). Thereafter, as in *Richardson* (Adjudication file 166-2-1155) and *Phillips* (Adjudication file 166-2-1606), references to adjudication arising from releases have been dismissed without a hearing on the ground that under the present law a release purporting to be made pursuant to section 31 of the Public Service Employment Act, "*whatever be the real motives,*" is neither grievable nor adjudicable. The Chief Adjudicator said, however, in *Richardson* that he regarded the rule "as an invitation to abuse of the law in that the express provisions for redress in Part IV of the Public Service Staff Relations Act may thus be evaded or defeated by unscrupulous or ignorant persons."

127. A preliminary issue in *Filby* (Adjudication file 166-2-963) was whether an employee had status to grieve under paragraph 91(1)(a) of the Act. The collective agreement provided that seniority should "be used to accommodate employee preferences" when selecting replacements. The grievor claimed the right to transfer from his night shift to the day shift, where a vacancy had not been filled except by casuals. Other eligible employees had more seniority than the grievor, but did not wish to be transferred. Rejecting an objection to the grievor's status, Adjudicator Abbott ruled that there could be "an effect on the grievor... sufficiently immediate, direct and personal"

pour des raisons disciplinaires et également que son taux de rémunération allait à l'encontre d'une clause relative à la «rémunération provisoire» dans la convention collective applicable à son groupe. Toutefois, l'arbitre Meyer a conclu qu'aucun élément de nature disciplinaire ne constituait le fond du grief et que le différend avait trait au classement plutôt qu'aux dispositions de la convention relatives à la «rémunération provisoire»; le grief n'était donc par arbitral (affaire *Roy*, dossier d'arbitrage n° 166-8-1033).

126. Dans un certain nombre d'affaires tranchées depuis 1967, des employés «renvoyés» pour des raisons d'incompétence aux termes de l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique ont demandé l'arbitrage, alléguant habituellement que la cessation de leur emploi était en fait d'ordre disciplinaire plutôt qu'attribuable à l'incompétence. Ces employés ont eu l'occasion d'essayer de prouver qu'effectivement ils avaient été l'objet de mesures disciplinaires, mais ils ont échoué. En novembre 1974, la Cour d'appel fédérale a soutenu que «lorsque aux termes de l'article 31(1), un sous-chef fait une recommandation, quels que soient les véritables motifs qui ont pu le pousser à le faire, on ne peut présenter de grief à cet égard en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique...» Affaire *Cooper* (pas encore publiée). Par la suite, comme dans l'affaire *Richardson* (dossier d'arbitrage n° 166-2-1155) et dans l'affaire *Phillips* (dossier d'arbitrage n° 166-2-1606) des renvois à l'arbitrage relatifs à des employés renvoyés ont été rejetés sans audition parce qu'en vertu de la loi actuelle un renvoi prétendument fait aux termes de l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, «*quels que soient les véritables motifs,*», ne peut faire l'objet d'un grief et n'est pas arbitral. Toutefois, l'arbitre en chef a déclaré dans l'affaire *Richardson* qu'il avait considéré le principe comme «une incitation à abuser de la loi, en ce sens que des personnes peu scrupuleuses ou ignorantes peuvent éluder ou contourner les dispositions expresses de réparation stipulées à la partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.»

127. Une question préliminaire se posait dans l'affaire *Filby* (dossier d'arbitrage n° 166-2-963) et consistait à savoir si un employé avait le statut voulu pour présenter un grief aux termes de l'alinéa 91(1)a) de la loi. La convention collective pertinente stipule que «l'ancienneté sert de base de référence pour satisfaire les préférences des employés» dans le choix des remplacements. L'employé s'estimant lésé réclamait le droit d'être muté de l'équipe de nuit à l'équipe de jour au moment où il y avait une vacance non comblée, sauf par des employés occasionnels. D'autres employés admissibles avaient de plus longs états de service que l'employé s'estimant lésé, mais ne désiraient pas être mutés.



to make his grievance one “with respect to the interpretation or application *in respect of him* of a provision of a collective agreement.” In a subsequent decision on the merits, however, the adjudicator held that no “replacement” had actually been used to fill the vacancy, and he therefore dismissed the grievance.

128. The *Lachance* case (Adjudication file 166-2-959) was unique in that two employees represented by the same bargaining agent had opposing interests. Lachance was supported by the Canadian Union of Postal Workers and Jacob by the Letter Carriers Union of Canada, the latter objecting that the Lachance grievance lacked the approval of the bargaining agent (the Council of Postal Unions) as required subsection 91(2) of the Act. After a preliminary hearing, to which both employees as well as the C.P.U., the C.U.P.W. and the L.C.U.C. were all invited, the Chief Adjudicator held that authority to approve such a grievance had been constitutionally delegated to the C.U.P.W. by the Council, and that the grievor had status to refer his case to adjudication. It was also directed, pursuant to Rule 55B of the P.S.S.R.B. Regulations, that the L.C.U.C. and its member, Jacob, be added as parties to the proceeding; they were consequently represented by separate counsel at the hearing on the merits before Adjudicator Garant. (In the interim, the Council's certification had been revoked by the Board; the C.U.P.W. and the L.C.U.C. were later certified as bargaining agents for separate units.)

129. In *Lachance, supra*, a seniority dispute had arisen while the C.U.P.W. and the L.C.U.C. were still components of the Council of Postal Unions, then the certified bargaining agent for members of both unions. The grievor, a member of the C.U.P.W., complained that one Jacob, a member of the L.C.U.C., had been recognized as retaining his seniority of almost 14 years (as a letter carrier) when promoted to be a postal clerk as the indirect result of having suffered compensable injuries which made it necessary in 1972 to give him “indoor duties”. Adjudicator Garant held, however, that the promotion actually occurred in 1973 pursuant to provisions of the Public Service Employment Act (and a ruling of the Public Service

En rejetant une exception au statut de l'employé s'estimant lésé, l'arbitre Abbott a décrété qu'il pourrait y avoir «une conséquence pour l'employé s'estimant lésé... suffisamment immédiate, directe et personnelle» pour constituer l'objet d'un grief «relatif à l'interprétation ou à l'application *en ce qui le concerne* d'une disposition d'une convention collective». Dans une décision subséquente sur le fond, l'arbitre a toutefois affirmé qu'on n'avait pas réellement eu recours au «remplacement» pour combler la vacance et il a par conséquent rejeté le grief.

128. L'affaire *Lachance* (dossier d'arbitrage n° 166-2-959) était un cas unique du fait que deux employés représentés par le même agent négociateur avaient des intérêts opposés. M. Lachance avait l'appui du Syndicat des postiers du Canada et M. Jacob, celui de l'Union des facteurs du Canada qui s'opposait, prétextant que le grief présenté par M. Lachance n'avait pas l'appui de l'agent négociateur (le Conseil des Unions d'employés des Postes) comme le prescrit le paragraphe 91(2) de la loi. Après une audition préliminaire à laquelle les deux employés de même que le Conseil des Unions d'employés des Postes, le Syndicat des postiers du Canada et l'Union des facteurs du Canada ont tous été invités, l'arbitre en chef a soutenu que l'autorité nécessaire pour approuver un tel grief avait été constitutionnellement déléguée au Syndicat des postiers du Canada par le Conseil, et que le statut de l'employé s'estimant lésé autorisait celui-ci à renvoyer son grief à l'arbitrage. Il a également été ordonné que conformément à l'article 55B du Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P., l'Union des facteurs du Canada ainsi que son membre, M. Jacob, soient reconnus comme autres parties aux délibérations; par la suite, à l'audition sur le fond du grief tenue devant l'arbitre Garant, ils ont été représentés par des avocats distincts. (Dans l'interim, la Commission a annulé l'accréditation du Conseil; le Syndicat des postiers du Canada et l'Union des facteurs du Canada ont plus tard été accrédités comme agents négociateurs pour des unités distinctes.)

129. Dans l'affaire *Lachance, supra* un différend relatif à l'ancienneté avait été soulevé au moment où le Syndicat des postiers du Canada et l'Union des facteurs du Canada étaient encore des éléments du Conseil des Unions d'employés des Postes alors agent négociateur accrédité pour les membres des deux syndicats. L'employé s'estimant lésé, membre du Syndicat des postiers du Canada s'est plaint du fait que M. Jacob, membre de l'Union des facteurs du Canada, avait conservé une ancienneté reconnue de presque 14 ans (à titre de facteur) au moment de sa promotion à titre de commis des postes, conséquence indirecte d'un accident de travail ouvrant droit à une indemnité et à une affectation à un «travail à l'intérieur» à compter de 1972.

Commission) and that the applicable clause in the collective agreement made the Jacob seniority date from 1973, not from 1959. It was further held that, in the circumstances, the requirements of the Public Service Employment Act and the authority of the Commission must prevail over another clause in the agreement relating to a change of assignment due to "a compensable injury." Thus the view of the L.C.U.C. and the employer was over-ruled, and the Lachance grievance, supported by the C.U.P.W., was successful.

## QUESTIONS OF PROCEDURE AND EVIDENCE

130. Adjudicators have consistently held that the burden of proof cast upon the employer in a disciplinary case is not the same as in a prosecution for a criminal offence. Thus issues of fact may be determined on "the balance of probabilities", as in civil litigation. This is so even where the grounds of discharge relied upon by the employer embrace conduct of an apparently criminal nature. The principle was recognized by the Chief Adjudicator in *Dixon* (Adjudication file 166-2-555) and *McKendry* (Adjudication file 166-2-674), and reinforced in *Bell* (Adjudication file 166-2-1788) where many precedents in the private sector were reviewed and analysed by Adjudicator Beatty. It was said: "The rationale of these decisions appears to be that arbitral review of discharge or discipline gives rise to issues of a civil nature . . . Industrial discipline cannot be analogized to the sanctions imposed by the general criminal law. As a result, labour arbitrators have quite properly required a lesser standard of proof than the criminal standard."

131. A preliminary issue in *Harding* (Adjudication file 166-2-1664) was whether the employer could tender testimony of a postal inspector as to an interview with the grievor and a signed statement containing certain admissions. An alternative submission was that a *voir dire* should be held as to how the statement had been obtained. After a review of many earlier cases, Adjudicator Abbott delivered reasons for ruling that there was no need of a *voir dire* and that the grievor's statement should be admitted into evidence. This being an adjudication and not a criminal

L'arbitre Garant a affirmé toutefois que la promotion avait effectivement été accordée en 1973 conformément aux dispositions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique (et à une décision de la Commission de la Fonction publique) et que la clause de la convention collective pertinente établissait la date d'ancienneté de M. Jacob à 1973 et non à 1959. Il a en outre affirmé que dans les circonstances, les exigences de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et l'autorité de la Commission doivent prévaloir sur une autre clause de la convention qui a trait à un changement de fonction par suite d'un accident de travail donnant droit à compensation». Par conséquent l'opinion de l'Union des facteurs du Canada et de l'employeur a été rejetée et il a été fait droit au grief de M. Lachance appuyé par le Syndicat des postiers du Canada.

## QUESTIONS DE PROCÉDURE ET DE PREUVE

130. Les arbitres ont toujours soutenu que le fardeau de la preuve qui incombe à l'employeur dans une affaire de nature disciplinaire n'est pas le même que celui qui lui incomberait dans une poursuite en vertu du droit criminel. Les arbitres peuvent trancher les questions de fait en se fondant sur «la balance des probabilités», comme dans une procédure civile, même lorsque les motifs de renvoi invoqués par l'employeur ont trait à une faute de conduite de nature apparemment criminelle. Le principe a été reconnu par l'arbitre en chef dans l'affaire *Dixon* (dossier d'arbitrage n° 166-2-555) et dans l'affaire *McKendry* (dossier d'arbitrage n° 166-2-674) et renforcé dans l'affaire *Bell* (dossier d'arbitrage n° 166-2-1788) dans laquelle de nombreux précédents survenus dans le secteur privé ont été étudiés et analysés par l'arbitre Beatty qui a affirmé: «Ces décisions semblent se fonder sur le raisonnement voulant que l'étude par un arbitre d'un congédiement ou d'une sanction disciplinaire donne lieu à des questions de nature civile . . . Une sanction disciplinaire dans l'industrie ne peut être comparée aux sanctions imposées par un tribunal d'instance criminelle. Comme conséquence, les arbitres des relations du travail ont à bon droit exigé une norme de preuve inférieure à la norme d'une instance criminelle.»

131. Une question préliminaire soulevée dans l'affaire *Harding* (dossier d'arbitrage n° 166-2-1664) consistait à savoir si l'employeur pouvait produire le témoignage d'un inspecteur des postes relativement à une entrevue tenue avec l'employé s'estimant lésé ainsi qu'une déclaration signée par celui-ci et contenant certains aveux. Une autre solution proposée consistait à dire qu'il conviendrait de faire une preuve de *voir dire* pour déterminer comment la déclaration avait été obtenue. Après avoir étudié de nombreuses autres affaires, l'arbitre Abbott a motivé sa

trial, the real question was the weight to be attached to the statement rather than its admissibility.

132. Adjudication decisions rarely turn on credibility. Where, however, the testimony of the grievor is contradicted by several other witnesses and is irreconcilable with documents signed by the grievor himself, the adjudicator must accept the responsibility of determining where the truth lies, and may further conclude that false testimony given under oath at an adjudication hearing indicates the improbability of reform or rehabilitation. Such was the ultimate conclusion in both *Bell* and *Harding*, *supra*.

133. After an objection in *Beliveau et al* (Adjudication file 166-2-1806), it was ruled that counsel could cross-examine an adverse witness on matters not raised during examination-in-chief. Adjudicator Garant pointed out that the former rule in the Quebec Code of Civil Procedure, severely limiting the scope of cross-examination, had been discarded in 1966, and the new practice was now consistent with that in all other provinces. In any event, adjudicators must control their own procedure; as the Supreme Court of Canada said in *Komo Construction*, [1968] S.C.R. 172 at p. 175: "While upholding the principle that the fundamental rules of justice must be respected, care must be taken not to impose a code of procedure on a body which the law intended should be master of its own procedure." (*translation*).

134. In many cases witnesses are excluded on motion of one party or another, it being preferable that when a witness testifies he should be heard free of doubt that the evidence is not tailored to be consistent with the evidence of a witness previously heard. In *Paraschyniak* (Adjudication file 166-2-1184), a discharge case, counsel asked that the president of the grievor's local union, a probable witness, be not excluded. The Chief Adjudicator refused to permit an "adviser" to remain with counsel and testify later. This, he pointed out, was not a contract case but a grievance against discharge, the employee being entitled to adjudication under the Act with or without the support of the bargaining agent. There was no analogy with a discharge arbitration in the private sector, where the employee's rights are rooted in a collective agreement rather than in a

décision voulant qu'une preuve de *voire dire* n'était pas nécessaire et que la déclaration de l'employé s'estimant lésé pouvait être admise en preuve. Comme il s'agissait d'une affaire jugée devant un tribunal d'arbitrage et non d'une affaire criminelle, la véritable question portait sur l'importance qu'il fallait accorder à la preuve et non sur sa recevabilité.

132. Les sentences arbitrales se fondent rarement sur la crédibilité. Toutefois, lorsque le témoignage de l'employé s'estimant lésé est contredit par plusieurs autres témoins et qu'il est inconciliable avec des documents signés par l'employé s'estimant lésé lui-même, l'arbitre doit accepter la responsabilité de rechercher la vérité et peut conclure en outre que de faux témoignages faits sous serment à l'audition d'une affaire d'arbitrage indiquent l'improbabilité de la réforme et de la réhabilitation de l'intéressé. Telle était la dernière conclusion tirée dans les affaires *Bell* et *Harding*, *supra*.

133. A la suite d'une exception dans l'affaire *Béliveau et autres* (dossier d'arbitrage n° 166-2-1806) il a été décrété que l'avocat peut en contre-interrogatoire poser au témoin de la partie adverse toute question qui n'a pas été abordée au cours de l'interrogatoire principal. L'arbitre Garant a fait remarquer que le texte antérieur du Code de procédure civile du Québec, qui comportait de sévères restrictions au sujet du contre-interrogatoire, a été supprimé en 1966 et que la nouvelle pratique est maintenant conforme à celle des autres provinces. Quoi qu'il en soit, les arbitres doivent être «maîtres de leur procédure», comme l'affirmait la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Komo Construction*, ([1968], R.C.S. 172, à la page 176): «Tout en maintenant le principe que les règles fondamentales de justice doivent être respectées, il faut se garder d'imposer un code de procédure à un organisme que la loi a voulu rendre maître de sa procédure.»

134. Dans de nombreuses affaires, des témoins sont exclus à la demande de l'une ou l'autre des parties, vu qu'il est préférable d'entendre la déposition d'un témoin avec la certitude que son témoignage n'est pas modifié pour se conformer à celui d'un témoin entendu précédemment. Dans l'affaire *Paraschyniak* (dossier d'arbitrage n° 166-2-1184) relative à un congédiement, l'avocat a demandé que le président de la section locale du syndicat de l'employé s'estimant lésé, un témoin probable, ne soit pas exclu. L'arbitre en chef a refusé au «conseiller» la permission de demeurer avec l'avocat et de témoigner par la suite. Il ne s'agissait pas, comme il l'a fait remarquer, d'un grief relatif à la convention, mais d'un grief relatif à un congédiement, l'employé s'estimant lésé ayant droit de recourir à l'arbitrage aux termes de la loi, qu'il ait ou non



statute. In such circumstances, counsel should take instructions from the grievor rather than from a union officer.

135. In *Legris* (Adjudication file 166-2-1185) written statements by two absent witnesses were received in evidence, although Adjudicator Meyer said that "extreme caution must be used with regard to the weight to be given to such evidence, which is not given under oath, in open court, or subject to cross-examination".<sup>40</sup> The adjudicator said, however, that his conclusions of fact did not rest on any written statements but on sworn testimony given at the hearing by other persons.

## DISCIPLINARY ACTION

136. The discharge in *Legris, supra*, was upheld on the ground that the grievor, an accountant, had engaged for gain in enterprises wholly inconsistent with his responsibilities as an Official Receiver under the Bankruptcy Act. The adjudicator pointed out that "the grievor was not precluded from having outside employment, but only from engaging in activities which involved a conflict of interest . . ." This was one of several recent cases in which conflict of interest has been proved and disciplinary action against employees of professional or executive stature has been upheld by adjudicators.

137. A clear case of assault inflicting actual bodily harm cannot be condoned. A security guard repeatedly scuffled with a supervisor who took objection to being questioned in what the guard thought were suspicious circumstances. Although other guards sought to restrain him, the grievor finally attacked the supervisor with a baseball bat and broke his arm. After finding that the violence used went far beyond the requirements of the occasion and was grossly disproportionate to any provocation proved, the Chief Adjudicator concluded that discharge was the appropriate penalty: *Barrow* (Adjudication file 166-2-1723). Similarly, Adjudicator Garant has upheld the discharge of a postal clerk for assaulting his manager, the culminating incident in

l'appui de son agent négociateur. Il n'y avait pas d'analogie avec l'arbitrage d'un congédiement dans le secteur privé où les droits de l'employé sont garantis dans une convention collective plutôt que dans une loi. Dans de telles circonstances, l'avocat devrait recevoir des instructions de l'employé s'estimant lésé plutôt que d'un agent syndical.

135. Dans l'affaire *Legris* (dossier d'arbitrage n° 166-2-1185) des déclarations écrites de deux témoins absents ont été admises en preuve, même si l'arbitre Meyer a déclaré «qu'il faut être très prudent en ce qui concerne la valeur qu'on doit accorder à une telle preuve du fait qu'elle n'est pas reçue sous serment, devant le tribunal et pas sujette au contre-interrogatoire». <sup>40</sup> Toutefois, l'arbitre a déclaré que ses conclusions sur les questions de fait ne tenaient pas compte des déclarations écrites, mais des dépositions faites sous serment à l'audition par d'autres personnes.

## MESURES DISCIPLINAIRES

136. Le congédiement sur lequel portait l'affaire *Legris, supra*, a été maintenu parce que l'employé s'estimant lésé, un comptable, avait participé en vue d'un profit à certaines entreprises, ce qui était totalement incompatible avec ses responsabilités de séquestre officiel aux termes de la Loi sur la faillite. L'arbitre a fait remarquer qu'«il n'était pas interdit à l'employé s'estimant lésé d'avoir un emploi à l'extérieur, mais seulement de participer à des activités qui entraîneraient un conflit d'intérêts . . . » C'était l'un des cas récents où l'existence d'un conflit d'intérêts a été prouvée et où des arbitres ont fait droit à une mesure disciplinaire prise à l'égard d'un employé membre d'une profession ou de la direction.

137. Un cas flagrant de voies de fait entraînant des lésions corporelles ne peut être pardonné. Un garde de sécurité s'était querellé à plusieurs reprises avec un superviseur qui s'est offensé d'être interpellé dans des circonstances que le garde jugeait suspectes. Bien que d'autres gardes aient tenté de le retenir, l'employé s'estimant lésé a finalement attaqué le superviseur avec une batte de base-ball et lui a cassé le bras. Après avoir jugé la violence de l'employé démesurée comparée à l'incident du moment et extrêmement disproportionnée par rapport à toute provocation prouvée, l'arbitre en chef a conclu que le congédiement était la sanction appropriée: affaire *Barrow* (dossier d'arbitrage n° 166-2-1723). De même, l'arbitre Garant a maintenu le

<sup>40</sup>The problem arose because, at the time, there was no power of subpoena in the adjudication process, a deficiency since dealt with by amendments to the Act effective on October 1, 1975.

<sup>40</sup>Le problème s'est posé parce qu'à ce moment-là, la loi ne comportait pas de pouvoir d'assignation à comparaître en matière d'arbitrage de griefs, lacune qui a depuis été corrigée par les modifications apportées à ladite loi et qui sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 1975.



a series of insubordinate acts connected with visits to a local tavern: *Chevalier* (Adjudication file 166-2-1617).

138. In *Gosnell* (Adjudication file 166-2-1467) the Chief Adjudicator found, after hearing evidence for three days, that the suspension and discharge of a caretaker at an Indian school were wholly unjustified. The employer had been misled by reports of the school principal. The employer was also at fault in failing to conduct a proper investigation and in relying on groundless gossip and what was thought to be an unsatisfactory employment record. Misunderstandings had arisen because "there is no sign in a voluminous record that any serious attention was ever paid to either the agreement or the Terms and Conditions of Employment Regulations."

139. Although the P.S.S.R.B. Regulations and most collective agreements specify brief periods for presenting a grievance and replying thereto, many grievances have lingered a year or more within departmental procedures. The grievor in *Gosnell* had been suspended indefinitely on June 8, 1973, received notice of discharge in January, 1974, and did not get the employer's final reply to both his grievances until April, 1974. Other adjudicators discussing similar delays have quoted the Chief Adjudicator as follows:

I have made with regret certain comments on delay. If they seem severe, it is because I think much higher priority must be given to the expeditious processing and determination of disciplinary grievances, and further because it is imperative that the administrative, personnel and staff relations community in the Public Service understand the urgency and gravity of their duty when local management recommends that employment be terminated for disciplinary reasons. Indefensible delays are not only most unjust to the discharged employee; they can result in a waste of public funds, i.e. when the merits of the case eventually require an adjudicator to reinstate the employee. As soon as a grievance against indefinite suspension or discharge is presented, alarm bells should ring at the local, district, regional and national levels, and there is no excuse whatever for the dilatory exchange of letters or memoranda at widely-spaced intervals, such as the record discloses in this case. After more than seven years of experience with the Public Service Staff Relations Act, there should be no need to remind anyone in any department of what has just been said. The majority of grievances against discharge since 1967 have failed, either wholly or in part, but a significant number succeeded, with the result that employees were reins-

congédiement d'un commis des postes qui avait attaqué son chef, incident culminant d'une série d'actes d'insubordination reliés à des visites à une taverne locale: affaire *Chevalier* (dossier d'arbitrage n° 166-2-1617).

138. Dans l'affaire *Gosnell* (dossier d'arbitrage n° 166-2-1467) l'arbitre en chef a conclu, après une audition qui a duré trois jours, que la suspension et le congédiement d'un concierge d'une école indienne étaient totalement injustifiés. L'employeur avait été induit en erreur par des rapports du principal de l'école. Il avait également fait erreur en omettant de mener une enquête appropriée et en se fondant sur des racontars sans fondement de même que sur un prétendu dossier personnel insatisfaisant. Des malentendus s'étaient produits parce que «rien dans le volumineux dossier ne fait état de tentatives sérieuses pour appliquer la convention ou le Règlement sur les conditions d'emploi».

139. Même si le Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. de même que la plupart des conventions collectives prescrivent de brefs délais pour la présentation d'un grief et la réplique y afférente, de nombreux griefs ont traîné une année ou plus au sein du ministère en cause. Dans l'affaire *Gosnell*, l'employé s'estimant lésé avait été suspendu indéfiniment le 8 juillet 1973, reçu un avis de congédiement en janvier 1974 et n'avait pas reçu de réplique finale de l'employeur à ses deux griefs avant avril 1974. D'autres arbitres qui ont discuté de retards semblables ont cité les paroles suivantes de l'arbitre en chef:

«J'ai fait avec regret certaines remarques au sujet des retards survenus. Si j'ai semblé sévère, c'est par conviction qu'il faut accorder priorité à l'instruction et au règlement rapide des griefs de nature disciplinaire et qu'il est impérieux en outre que les employés des services administratifs, du personnel et des relations du travail de la fonction publique comprennent le caractère urgent et la gravité de leurs fonctions lorsque la direction locale recommande un congédiement pour des motifs disciplinaires. Non seulement les retards injustifiables causent-ils la plus grande injustice à l'employé congédié, mais ils peuvent entraîner le gaspillage des fonds publics, comme par exemple lorsque l'arbitre doit éventuellement réintégrer l'employé après une étude du fond de l'affaire. Dès la présentation d'un grief contre une suspension indéfinie ou un congédiement, l'alerte devrait être donnée à tous les niveaux (local, de district, régional et national) et rien n'excuse l'échange de lettres ou de notes dilatoires à intervalles très espacés, de la nature de celles qui figurent au dossier dans la présente affaire. Après plus de sept années d'application de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, il ne devrait pas être nécessaire de rappeler ces notions à quiconque dans aucun ministère. La majorité des griefs relatifs au congédiement produits depuis 1967 ont été

tated with pay. Such reinstatements inevitably necessitated payment for services not rendered. It is obvious that delay ought to have been reduced to the minimum. I have found that in too many discharge cases, as in this case, many weeks or even months have been allowed to elapse before replies were given to aggrieved employees by responsible officials.

rejetés en partie ou en totalité, mais un grand nombre a été admis avec la conséquence que des employés ont été réintégrés et rémunérés pour des services qui inévitablement n'ont pas été rendus. Il est évident qu'il aurait fallu réduire les retards au minimum. Je me suis rendu compte que dans beaucoup trop d'affaires de congédiement comme dans la présente, il s'est écoulé plusieurs semaines ou même plusieurs mois avant que les personnes en autorité ne répliquent à l'employé s'estimant lésé».

140. A persistent and difficult problem in disciplinary cases arises from the practice of suspending indefinitely employees charged with a criminal offence. It often becomes clear thereafter that the courts will not dispose of the matter for a year or more. In the meantime the grievor usually remains unemployed. In *Kocsis* (Adjudication file 166-2-587) the accused was repeatedly remanded (always at the request of the Crown) until tried and acquitted more than 14 months after his suspension. In *McKendry* (Adjudication file 166-2-674) the grievor, charged in November, 1972, had not yet been brought to trial three years later, although his grievance against discharge was fully heard and decided at adjudication in 1972 and 1973.

140. La pratique consistant à suspendre indéfiniment des employés accusés de conduite criminelle constitue un problème difficile et persistant dans les affaires de nature disciplinaire. Il appert souvent par la suite que les cours prennent un an ou plus à trancher la question. Pendant ce temps, l'employé s'estimant lésé demeure habituellement sans emploi. Dans l'affaire *Kocsis* (dossier d'arbitrage n° 166-2-587) la cause de l'accusé a été remise à plusieurs reprises (toujours à la demande de la Couronne) jusqu'à ce qu'il soit jugé et acquitté après une période de suspension de plus de 14 mois. Dans l'affaire *McKendry* (dossier d'arbitrage n° 166-2-674) l'employé s'estimant lésé, incriminé en novembre 1972, n'avait pas encore subi son procès trois ans plus tard, même si le grief qu'il avait présenté contre son congédiement avait fait l'objet d'une audition et d'une sentence arbitrale en 1972 et 1973.

141. In *Guenot* (Adjudication file 166-2-1498) Adjudicator Simmons held that the employer could not be faulted for its initial suspension of a customs officer charged by the R.C.M.P. with a work-related offence. He also held, however, that, after a lapse of six months (with no prospect of an early trial), a continued suspension was unreasonable, and that the employer had a duty to consider objectively the possibility of reinstatement in the grievor's former position or a comparable position. In the circumstances proved, reinstatement was directed, but without lost compensation and without prejudice to the employer's right to take disciplinary action on receipt of further information as to the offence charged. There was a similar result in *Horsfield* (Adjudication file 166-2-1568) where also the grievor had been under suspension more than six months. The adjudicator said the employer must ask itself three questions: first, what impact would the employee's presence at work have on the employer's service to the public; second, was it possible to give him close supervision without placing an unreasonable burden on the employer; third, what effect would his presence have on the efficiency and morale of other employees?

141. Dans l'affaire *Guenot* (dossier d'arbitrage n° 166-2-1498) l'arbitre Simmons a affirmé qu'on ne peut reprocher à l'employeur la suspension initiale d'un agent des douanes accusé par la G.R.C. d'une infraction concernant le travail. Toutefois, il a également affirmé qu'après une période de six mois (sans perspective d'un procès prochain) une suspension continue était déraisonnable et que l'employeur avait l'obligation d'envisager sérieusement la possibilité de réintégrer l'employé dans son ancien poste ou dans un poste comparable. Dans les circonstances établies, la réintégration de l'employé dans son poste a été ordonnée, mais sans le remboursement de la rémunération perdue et sans préjudice pour le droit de l'employeur de prendre des mesures disciplinaires lorsque lui seraient communiqués de plus amples renseignements sur l'accusation portée. L'arbitre est arrivé à des conclusions semblables dans l'affaire *Horsfield* (dossier d'arbitrage n° 166-2-1568) où l'employé s'estimant lésé avait également été suspendu pendant plus de six mois. L'arbitre a déclaré que l'employeur doit se poser trois questions: premièrement, quelle conséquence la présence de l'employé au travail aurait-elle sur les services assurés par l'employeur au public; deuxièmement, est-il possible de surveiller l'employé de près sans imposer une charge trop lourde à l'employeur; troisièmement, quelle influence sa présence aurait-elle sur le moral et le rendement des autres employés?

142. A union “steward” has a special duty to refrain from inciting or participating in an illegal strike. For some purposes he represents his fellow-employees in labour-management relations, as was recognized in the 1973 agreement between Treasury Board and the Council of Postal Unions. A judge in British Columbia had expressed the opinion that there is no implied term in an employee’s contract of employment that a union official owes a higher duty to the employer in preventing illegal acts than do other employees: *B.C. Telephone*, 23 D.L.R. (3d) 18. The Chief Adjudicator held that such a doctrine is clearly not applicable in the federal public service because the Public Service Staff Relations Act (in sections 102 and 104) expressly recognizes the distinction between “an officer or representative of an employee organization” and other employees: *Paraschyniak* (166-2-1184). A similar view had been adopted in 1972 by the Public Service Staff Relations Board when deciding the *I.B.E.W.* Case (Board file 194-2-15 and 16). Most arbitrators acting under collective agreements in the private sector have also acknowledged the special obligations of officers and stewards as distinct from those of local union members.

#### INTERPRETATION AND APPLICATION OF AGREEMENTS

143. As reported last year, it had been held in a preliminary decision that the 1972 agreement for the Medicine Group embodied eight passages giving rise to serious ambiguity when read and considered together: *Bratjakin et al* (Adjudication File 166-2-928-932). Thus the parties were afforded an opportunity to resort to extrinsic evidence at a subsequent hearing with a view to establishing their true intent when making the agreement. In a second preliminary decision, the Chief Adjudicator, citing several judgments in the House of Lords, held that letters written by the employer some months after signing the agreement were not admissible as evidence to assist in ascertaining the original intent of the parties. Evidence was admitted as to the circumstances surrounding negotiations which had led to the making of the agreement but it was found that such evidence was not conclusive as to what had actually been intended by the negotiators.

142. Un délégué syndical a une responsabilité particulière consistant à éviter d’inciter et de participer à une grève illégale. Il représente ses compagnons de travail à certaines fins inhérentes aux relations syndicales-patronales, comme le reconnaît la convention collective conclue en 1973 entre le Conseil du Trésor et le Conseil des Unions d’employés des Postes. Un juge de la Colombie-Britannique a exprimé l’opinion qu’il n’y a aucune disposition implicite dans le contrat de travail de l’employé voulant qu’à titre de représentant syndical il soit plus obligé envers son employeur que les autres employés quand il s’agit de prévenir une grève illégale: *B.C. Telephone Company* 23 D.L.R. (3d) 18. L’arbitre en chef a soutenu que de toute évidence une telle doctrine ne s’applique pas dans la fonction publique parce que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (articles 102 et 104) établit une nette distinction entre «un dirigeant ou un représentant d’une association d’employés» et les autres employés: affaire *Paraschyniak* (dossier n° 166-2-1184). La Commission des relations de travail dans la Fonction publique a adopté une position semblable en 1972 lorsqu’elle a tranché l’affaire de la *F.I.O.E.* (dossiers de la Commission n°s 194-2-15 et 16). La plupart des arbitres statuant aux termes de conventions collectives dans le secteur privé ont également admis que les dirigeants et les délégués syndicaux avaient des obligations spéciales distinctes de celles des autres membres de leur syndicat local.

#### INTERPRÉTATION ET APPLICATION DES CONVENTIONS

143. Comme le mentionne le rapport de l’an passé, l’arbitre en chef a soutenu dans une décision préliminaire que la convention collective de 1972, à laquelle est assujéti le groupe de la médecine, contenait huit passages qui, lus et étudiés dans un même contexte, étaient très ambigus: affaire *Bratjakin et autres* (dossiers d’arbitrage n°s 166-2-928 à 932). L’arbitre a donc permis aux parties de recourir à des preuves extrinsèques au cours d’une audition subséquente afin de préciser quelle était l’intention réelle des parties au moment de la signature de la convention. Dans une seconde décision préliminaire l’arbitre en chef, citant plusieurs jugements prononcés par la Chambre des Lords, a soutenu que des lettres écrites par l’employeur quelques mois après la signature d’une convention n’étaient pas recevables en preuve pour aider à élucider la première intention des parties. Il a admis la preuve relative aux circonstances entourant les négociations qui avaient mené à la signature de la convention, mais il a jugé qu’elle n’était pas concluante en ce qui avait trait à l’intention réelle des négociateurs.



144. The central issue at the hearing on the merits in *Bratjakin*, *supra*, was whether, under their 1972 agreement, five medical specialists employed in a Veterans' Hospital were entitled to receive in July of that year a general "economic increase" of seven per cent in addition to, or apart from, such "merit pay" increases as might be awarded by the deputy head. The agreement made clear that *medical officers* were to receive the economic increase in addition to annual increments based on experience; on the other hand, *medical specialists* were to receive, not annual increments, but increases on merit if warranted, the agreement being ambiguous as to whether specialists were also entitled to that year's "economic increase." The Chief Adjudicator resolved the ambiguity by concluding that each specialist was entitled to an increase which would at least "maintain the employee's relative position within the new salary range . . .", this being the language used by the employer in its guidelines with respect to the calculation of merit pay. The agreement had expressly provided for increases of seven per cent in both the minimum and the maximum of the specialists' range, so that relative positions within that range could not be "maintained" unless the economic increase of seven per cent was paid, apart from any merit increase the deputy head might see fit to award. Many other reasons were given for holding in favour of the specialists so far as the "economic increase" was concerned, but the Chief Adjudicator emphasized that under the Medicine agreement the award of a merit increase, if any, was exclusively within the discretion of the deputy head, as provided by the Senior Merit Pay Regulations which had been adopted by the agreement in respect of medical specialists.

145. In *Blais* (Adjudication file 166-2-1556) and *Lalande* (Adjudication file 166-2-1566), it was decided by Adjudicator Laperrière that, although the Postal Operations agreement provided employees should have "equal opportunity" to perform overtime work, no obligation had been created to distribute overtime equally among employees scheduled to work on different shifts; the agreement did not recognize the principle that overtime hours worked should be equally divided among all employees.

146. Equality of opportunity was also considered in *Patry* (166-2-977). Overtime was offered to certain employees

144. La question principale soulevée au cours de l'audition tenue sur le fond de l'affaire *Bratjakin*, *supra*, consistait à savoir si, aux termes de leur convention collective signée en 1972, cinq médecins spécialistes employés dans un hôpital pour anciens combattants avaient droit à une «augmentation économique» générale de 7% à compter du 1<sup>er</sup> juillet de cette même année en plus, ou indépendamment, d'une augmentation de la «rémunération au mérite», accordée à la discrétion du sous-chef. La convention disait clairement que les *médecins fonctionnaires* devaient recevoir l'augmentation économique en plus des augmentations annuelles fondées sur l'expérience; d'un autre côté, les *médecins spécialistes* devaient recevoir non pas les augmentations annuelles, mais les augmentations au mérite, s'il y avait lieu, la convention étant ambiguë sur la question de savoir si les spécialistes avaient également droit à l'«augmentation économique» cette année-là. L'arbitre en chef a mis fin à cette ambiguïté en concluant que chaque spécialiste avait droit à une augmentation qui «maintiendrait» au moins «la situation relative de l'employé dans la nouvelle échelle de traitement . . .», les termes mêmes de l'employeur dans ses directives concernant le calcul de la rémunération selon le mérite. La convention prévoyait expressément des augmentations de 7% pour le minimum et le maximum de l'échelle salariale des spécialistes, de sorte que les situations relatives dans cette échelle ne pouvaient être «maintenues» sans une augmentation économique de 7% en plus de toute augmentation au mérite que le sous-chef pouvait juger bon d'accorder. Quant à l'«augmentation économique», l'arbitre en chef a donné de nombreuses autres raisons qui militaient en faveur des spécialistes, mais il a souligné qu'aux termes de la convention du groupe de la médecine, la prime fondée sur le mérite, s'il en est, est laissée à l'entière discrétion du sous-chef, tel que le stipule le Règlement sur la rémunération selon le mérite des fonctionnaires supérieurs, adopté dans la convention collective à l'égard des médecins spécialistes.

145. Dans l'affaire *Blais* (dossier d'arbitrage n° 166-2-1556) ainsi que dans l'affaire *Lalande* (dossier d'arbitrage n° 166-2-1566), l'arbitre Laperrière a décidé que même si la convention collective du groupe de la manutention du courrier stipule que le principe de «l'égalité des chances» de faire des heures supplémentaires doit être appliqué à tous les employés, ce principe n'oblige nullement l'employeur à répartir également entre les employés affectés à des postes différents les heures supplémentaires à effectuer; la convention ne reconnaît pas le principe selon lequel les heures supplémentaires effectuées doivent être réparties également entre tous les employés.

146. Ce même principe a également été étudié dans l'affaire *Patry* (166-2-977). On a offert à certains employés



scheduled to be at work on a holiday, but not to others; instead, casual employees, not on the “equal opportunity” list, were called in to work. Adjudicator Garant held there was no obligation under the Postal Operations agreement to offer overtime to employees scheduled to enjoy the day as a holiday or as their day of rest.

147. An electronic technician, objecting to “enforced idleness”, claimed overtime for Saturdays and Sundays from May to September when stationed at an “isolated post.” He relied on statements by the employer that “if at sea or in the bush, seven-day operations are expected,” and “we have undertaken to make every effort to see that operations will be of such a nature to accommodate this.” The employer had also undertaken that, “where the regularly scheduled hours of work are in excess of normal hours of work, such hours . . . shall not be reduced . . .” Adjudicator Weatherill found on the evidence that, although the grievor often worked on Saturdays and only at times on Sundays, his hours had not been “reduced;” he had no specific schedule of regular hours as such, and there was in any event “no regular schedule of seven-day operation.” The collective agreement itself contained no guarantee of a seven-day week, and the grievance failed. The case is an example of special problems connected with work on isolated posts, at sea or in the far north: *Prud’homme* (Adjudication file 166-2-704).

148. An employee was one of several hundred who chose to take a test sponsored by the employer. He wrote it during a two-hour period outside his working hours. Most others had to write during hours in which they were scheduled to be at work, and they received payment under a clause providing that candidates are “entitled to leave of absence with pay” when “required for purposes of the selection process.” The grievor’s claim for payment under the same clause was rejected. The Adjudicator held that nothing had been said in the agreement about entitlement in respect of a period outside working hours; “leave of absence” could be granted only in respect of time during which the employee would normally be at work: *Groves* (Adjudication file 166-2-723). There was a similar result in respect of grievors who reported for a first-aid course in off-duty hours, but they were granted travel expense: *Strom and Carlson* (Adjudication files 166-2-1538-1539).

qui devaient être de service un jour férié, la possibilité de faire des heures supplémentaires, mais non aux autres; on a plutôt appelé au travail des employés occasionnels qui ne figuraient pas sur la liste «d’égalité des chances». L’arbitre Garant a soutenu qu’aux termes de la convention collective du groupe de la manutention du courrier, l’employeur n’est nullement tenu d’offrir à des employés dont l’horaire prévoit un jour férié ou un jour de repos la possibilité de faire des heures supplémentaires.

147. Un technicien en électronique, s’opposant à «l’oisiveté forcée», a demandé la rémunération des heures supplémentaires pour les samedis et dimanches de mai à septembre pendant son affectation dans un «poste isolé», invoquant certaines déclarations de l’employeur à savoir, «que ce soit sur mer ou dans les bois, il devraient travailler durant sept jours», et «nous avons fait tous les efforts possibles pour nous assurer que leur travail soit de nature à permettre cela» et encore «ou l’horaire normal du travail dépasse celui qui est considéré comme normal, ces horaires . . . ne doivent pas être réduits . . .» L’arbitre Weatherill a conclu d’après la preuve que même si l’employé s’estimant lésé travaillait souvent les samedis, et rarement les dimanches, ses heures n’avaient pas été «réduites»; il n’existait pas de semaine de travail normale comme telle et, de toute manière, il n’en existait pas une de sept jours. La convention collective en elle-même n’offrait aucune garantie d’une semaine de sept jours et le grief a été rejeté. Cette affaire est un exemple des problèmes particuliers inhérents au travail effectué dans des postes isolés, sur mer ou dans le Grand Nord: affaire *Prud’homme* (dossier d’arbitrage n° 166-2-704).

148. L’employé dont il est question dans l’affaire *Groves* (dossier d’arbitrage n° 166-2-723), se trouvait au nombre de plusieurs centaines d’autres qui avaient choisi de se présenter à un examen préparé par l’employeur. Il y avait consacré deux heures en dehors de son horaire de travail. La plupart des autres employés l’ayant passé pendant les heures de travail ont été rémunérés aux termes d’une clause qui stipule que les candidats «ont droit à un congé payé» lorsqu’ils «prennent part à une procédure de sélection de personnel». La demande de rémunération que l’employé s’estimant lésé a faite aux termes de la même clause a été rejetée. L’arbitre a soutenu que la convention n’ouvre aucun droit à l’égard d’une période en dehors des heures de travail; le «congé payé» ne pouvait être accordé qu’à l’égard des heures pendant lesquelles l’employé était normalement au travail. Les résultats ont été semblables pour certains employés s’estimant lésés qui se sont présentés à un cours de premiers soins en dehors des heures normales de travail, sauf que ces derniers ont obtenu le remboursement de leurs frais de déplacement: affaire *Strom et Carlson* (dossiers d’arbitrage n° 166-2-1538-1539).

149. Cases with varying factual backgrounds have turned on the language of a “special leave” clause which provides that “such leave shall not be unreasonably withheld” when circumstances “not directly attributable to the employee” prevent him from reporting for duty. It was held in *Leo* (Adjudication file 166-2-1118) that it is not unreasonable to refuse special leave of more than one day due to the illness of a wife, it being found on the facts that there was sufficient time to engage a nurse and that most of the cost would have been covered by insurance. In determining whether the employer’s refusal is unreasonable, the facts in each case must be established. Thus a grievance failed where it was shown that the possibility of a bus strike had been foreseen, but the employee made no other arrangements to get to work, although previously warned by the employer that it would be his responsibility to do so: *Messier* (Adjudication file 166-2-1641).

150. Subsection 95(2) of the Act provides that an adjudicator may not render a decision the effect of which would be to “amend” a collective agreement. The issue in *Martin and Brooks* (Adjudication files 166-2-1168-1169) was whether a period of part-time service should be fully or partly included for the purpose of calculating vacation leave entitlement. The employer’s position, consistent with long-standing practice in the Post Office, was that the term “continuous employment” should be read as “continuous full-time employment.” The Chief Adjudicator held that there was no ambiguity which would permit him to resort to past practice, that part-time employees were recognized by both the Act and the agreement as employees, that the word “employment” included part-time employment, that the term “continuous employment” must be given its plain, ordinary and literal meaning, and that an adjudicator could not amend the agreement by inserting the words “full-time.” Similarly, in *Hollinger* (Adjudication file 166-2-1469) the Chief Adjudicator rejected the bargaining agent’s submission that a clause relating to rest periods should be read as though it included the word “each”, which often appeared in other clauses.

151. Due to defects in air conditioning, ship repair employees claimed special compensation under a clause providing that the employer would “continue the present practice of paying compensation for work requiring exposure to particularly dirty or obnoxious conditions.” At a consolidated hearing on 80 grievances, there was evidence of excessive heat and low humidity during a four-day period. Adjudicator Abbott held, however, that the

149. Certaines affaires dont les données concrètes varient portent sur le libellé de la clause d’un «congé spécial» qui stipule que «ce congé ne doit pas être refusé sans motif raisonnable» lorsque des circonstances «qui ne sont pas directement attribuables à l’employé» l’empêchent de se présenter au travail. Il a été jugé dans l’affaire *Leo* (dossier d’arbitrage n° 166-2-1118) qu’il n’est pas déraisonnable de refuser un congé spécial de plus d’une journée en raison de la maladie de l’épouse s’il est établi qu’il y avait suffisamment de temps pour obtenir les services d’une infirmière que l’assurance aurait payés en partie. Pour déterminer si le refus de l’employeur est déraisonnable, il est nécessaire d’établir les faits dans chaque affaire. C’est ainsi qu’un grief a été rejeté lorsqu’il a été démontré que l’on avait prévu la possibilité d’une grève des autobus, mais que l’employé n’avait pas pris d’autres dispositions pour se rendre au travail bien que l’employeur l’ait averti au préalable qu’il en avait la responsabilité: Affaire *Messier* (dossier d’arbitrage n° 166-2-1641).

150. Le paragraphe 95(2) de la loi stipule qu’un arbitre ne peut rendre une décision qui aurait pour effet de «modifier» une convention collective. Dans l’affaire *Martin et Brooks* (dossiers d’arbitrage nos 166-2-1168 – 1169), la question était de savoir si une période de service à temps partiel doit être entièrement ou partiellement incluse dans le calcul des crédits de congé annuel. La position de l’employeur, conforme à une vieille coutume du ministère des Postes, était que l’expression «emploi continu» devait vouloir dire «emploi continu à plein temps». L’arbitre en chef a jugé qu’il n’existait pas d’ambiguïté qui lui permette d’avoir recours aux pratiques passées, que les employés à temps partiel étaient reconnus par la loi et par la convention comme étant des employés, que le mot «emploi» comprenait l’emploi à temps partiel, que l’on doit donner à l’expression «emploi continu» une signification propre et littérale et qu’un arbitre ne peut pas modifier la convention en y insérant les mots «à plein temps». De même, dans l’affaire *Hollinger* (dossier d’arbitrage n° 166-2-1469), l’arbitre en chef a rejeté la demande de l’agent négociateur pour qu’une clause portant sur les périodes de repos soit interprétée de façon à vouloir dire qu’elle contenait le mot «chaque» qui était souvent mentionné dans d’autres clauses.

151. Par suite de défauts dans la climatisation, les employés préposés à la réparation des navires avaient revendiqué une indemnité spéciale en vertu d’une clause stipulant que l’employeur convient de «maintenir la pratique actuelle qui consiste à verser une indemnité pour tout travail nécessitant l’exposition à des conditions particulièrement salissantes ou désagréables». A l’audition de 80 griefs regroupés, il a été prouvé que le lieu de travail avait connu

meaning of “present practice” must be found in a departmental Manual, in Base Standing Orders or in a certain Treasury Board minute, none of which expressly or by analogy provided for compensation in the circumstances proved. In the result there had been no breach of the collective agreement: *Allen et al.* (Adjudication files 166-2-1035-1115). By reason of the words “present practice,” the case represents an important exception to the rule that adjudicators do not rely on provisions of an employer’s manual or directive, but must apply the provisions of the applicable agreement.

## REFERENCES UNDER SECTION 98 OF THE ACT

152. As in previous years, most references to the Chief Adjudicator under section 98 of the Act involved an obligation to consult the bargaining agent before changing such terms of employment as shift schedules or working hours. The obligation exists in most agreements. In *Public Service Alliance and Treasury Board, re Sidney Terminal* (Adjudication file 169-2-49) the bargaining agent complained that summer working hours of customs officers at a B.C. port had been changed twice without consultation. The agreement requires that, before establishing “non-standard” shifts the employer must consult the Alliance “on the timing of such shifts and . . . establish that such shifts are required to meet the needs of the public and/or the efficient operation of the service.” It was found that in fact there had been prior consultation between officers of the Customs and Excise Union and the Department of National Revenue, both authorized by their principals, and that the Union had consistently objected to changes. In a decision since upheld by the Board, the Chief Adjudicator concluded that the obligation had been met by consultation in advance, that it was not necessary for the employer to “prove” the need beyond reasonable doubt but only necessary to disclose reasons of substance relating directly or significantly to public need or efficient operation, and that the employer’s failure to convince the Union of the validity of its reasons did not of itself amount to a breach of the obligation. The Chief Adjudicator expressly rejected the argument that the obligation to consult vested a “veto power” in the other party to the agreement.

153. Consultation was again the issue in *Professional Institute of the Public Service and Treasury Board, re*

une chaleur excessive et peu d’humidité pendant quatre jours. L’arbitre Abbott a toutefois décidé que l’on devait trouver la signification de la «pratique actuelle» dans le manuel du ministère, dans le règlement permanent de la base ou dans un certain procès-verbal du Conseil du Trésor, dont aucun ne prévoyait d’indemnité, expressément ou analogiquement, dans les circonstances établies, d’où aucune contravention aux dispositions de la convention collective: affaire *Allen et al.* (dossiers d’arbitrage n<sup>os</sup> 166-2-1035 à 1115). En raison des mots «pratique actuelle», l’affaire constitue une exception importante à la règle voulant que les arbitres ne s’appuient pas sur les stipulations d’un manuel ou de directives de l’employeur, mais qu’ils doivent appliquer les clauses de la convention pertinente.

## RENOIS AUX TERMES DE L’ARTICLE 98 DE LA LOI

152. Comme par les années précédentes, la plupart des renvois produits devant l’arbitre en chef aux termes de l’article 98 de la loi comportaient l’obligation de consulter l’agent négociateur avant de modifier des conditions d’emploi telles que les horaires des postes ou la durée de travail. L’obligation existe dans la plupart des conventions. Dans l’affaire opposant l’*Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor, affaire Terminus de Sidney* (dossier d’arbitrage n<sup>o</sup> 169-2-49) l’agent négociateur s’est plaint que l’horaire d’été des agents des douanes à un port de Colombie-Britannique avait été changé à deux reprises sans qu’il y ait eu consultation. La convention exige qu’avant d’établir des postes «irréguliers», l’employeur doit tenir des consultations avec l’Alliance au sujet «des heures auxquelles ces postes sont prévus . . . et établir que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public et (ou) de l’exploitation efficace du service». Il a été établi qu’en fait il y avait eu consultation préalable entre les agents de l’Union des Douanes et Accise et ceux du ministère du Revenu national, tous mandataires autorisés, et que l’Union s’était constamment opposée aux modifications. Dans une décision qui a depuis été maintenue par la Commission, l’arbitre en chef avait conclu que l’obligation avait été remplie par voie de consultation préalable, qu’il n’était pas nécessaire pour l’employeur de «prouver» le besoin au-delà de tout doute raisonnable, mais qu’il était seulement nécessaire de dévoiler les raisons essentielles directement ou sensiblement reliées aux besoins du public ou à l’exploitation efficace du service, et que l’employeur, faute de convaincre l’Union de la validité de ses raisons, n’avait pas par le fait même manqué à son obligation. L’arbitre en chef a expressément rejeté l’argument voulant que l’obligation de tenir des consultations conférait un droit de «véto» à l’autre partie à la convention.

153. La consultation était de nouveau en question dans l’affaire qui a opposé l’*Institut professionnel du Service*



*Commerce Group* (Adjudication file 169-2-159). It was contended that a collective agreement together with a "Memorandum of Agreement" signed on the same day created an obligation to grant a "compressed work-week" (being 37.5 hours worked in a four-day period) apparently desired by many of those in the Commerce Group employed at the Department of Industry, Trade and Commerce. However, the terms actually used were "varied" or "variable" hours, and subsequently the parties also referred to "flexible" and "staggered" hours, all of which the Chief Adjudicator found to be lacking in precision. There was in fact consultation, but the Institute failed to convince senior officers of the Department that the option of a four-day week should be granted. It was held that "the failure to reach an accord on a substantial issue did not constitute a failure to consult" and that "the proper place at which to resolve such an important problem is at the bargaining table and not in consultation or at adjudication." This decision has also been upheld by the Board.

154. In *Council of Postal Unions and Treasury Board, re London* (Adjudication files 169-2-44-45) the bargaining agent sought enforcement of an obligation stated in agreements for full-time and part-time postal employees, which were in effect until October, 1974. The employer had agreed "that part-time employees shall be used only for the part-time operational requirements and that, whenever practicable, such positions shall be combined in order to create full-time positions." At London, 10 persons were hired to work four or five hours to process "surges" of mail early in the evening and again two or three hours later. It was contended that the need could have been met by hiring five or six full-time employees. The two issues were whether the 10 part-timers were being used only for part-time operational requirements and whether it would have been practicable to combine their positions into full-time positions. After reviewing extensive evidence, the Chief Adjudicator found that the work-load at London fluctuates hourly, daily, monthly and seasonally and that operations could not be staffed on the basis of either the maximum or the minimum. Fluctuations must be met by a "mix" of overlapping shifts, part-time employment, casual employment and overtime. There was no obligation to rely exclusively on full-time employees and overtime. It had not been proved that it was "practicable" to convert the part-time positions into full-time positions, but demand was increasing and management had a duty to conduct more

*Public du Canada et le Conseil du Trésor, Affaire: Groupe du Commerce* (dossier d'arbitrage n° 169-2-59). Il y était prétendu qu'une convention collective et un «accord de principe» signé le même jour créaient une obligation d'accorder une «semaine de travail comprimée» (à savoir 37.5 heures de travail en une période de quatre jours) qui était apparemment désirée par de nombreux employés du groupe du commerce travaillant au ministère de l'Industrie et du Commerce. Toutefois, les termes réellement utilisés étaient «heures modifiées» ou «horaires variables», les parties ayant également fait mention par la suite d'«heures flexibles» et d'«heures échelonnées»; tous ces termes manquaient de précision selon l'avis de l'arbitre en chef. Il y avait eu en fait consultation, mais l'Institut n'avait pas réussi à convaincre les hauts fonctionnaires du ministère que l'option d'une semaine de quatre jours devrait être accordée. L'arbitre a soutenu que «le fait de ne pas avoir abouti à une entente sur une question importante ne constituait pas un manquement à procéder aux consultations» et que «l'endroit convenable pour résoudre un problème de cette importance se trouve à la table des négociations et non au cours des consultations ou de l'arbitrage». Cette décision a aussi été maintenue par la Commission.

154. Dans l'affaire opposant le *Conseil des Unions d'employés des postes et le Conseil du Trésor*, affaire *London* (dossiers d'arbitrage nos 169-2-44-45), l'agent négociateur cherchait à faire observer une obligation mentionnée dans les conventions concernant les employés des postes tant à plein temps qu'à temps partiel, conventions qui étaient en vigueur jusqu'au mois d'octobre 1974. L'employeur avait consenti «à ne faire appel aux employés à temps partiel que pour les besoins de fonctionnement à temps partiel et, lorsqu'il est possible de le faire, à fusionner ces emplois de manière à créer des emplois à plein temps». A London, 10 personnes avaient été engagées en vue de travailler quatre à cinq heures pour s'occuper des «vagues» de courrier qui déferlaient au début de la soirée et de nouveau deux ou trois heures plus tard. On aurait pu satisfaire aux besoins en engageant cinq ou six employés à plein temps, a-t-on soutenu. Les deux points litigieux consistaient à savoir si les services des 10 employés à temps partiel étaient uniquement utilisés pour les besoins de fonctionnement à temps partiel et s'il aurait été possible de fusionner leurs postes à temps partiel en postes à plein temps. Après avoir examiné de nombreux moyens de preuve, l'arbitre en chef a constaté que la charge de travail à London varie suivant l'heure, le jour, le mois et la saison et qu'il n'était pas possible de doter le service en personnel en se fondant sur la charge maximale ou minimale de travail. Pour faire face aux fluctuations, il faut recourir à un



frequent surveys and make appropriate changes from time to time.

«mélange» de postes qui chevauchent, d'emplois à temps partiel, d'emplois occasionnels et d'heures supplémentaires. Il n'existait aucune obligation de compter exclusivement sur les employés à plein temps et sur les heures supplémentaires. Il n'avait pas été prouvé qu'il était «possible» de transformer les emplois à temps partiel en emplois à plein temps. Toutefois la demande augmentait et il incombait à la direction d'effectuer des sondages plus fréquents et d'apporter de temps à autre les modifications pertinentes.



## COURT DECISIONS OF INTEREST

155. An application was made to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside a decision of the Board<sup>41</sup> on a reference to it by the employer under section 23 of the Act in which the employer questioned the jurisdiction of an adjudicator to entertain a grievance referred by the applicant. The decision of the Board that the grievance could not be referred to adjudication was upheld by the Court. Where a deputy head had recommended to the Public Service Commission, under section 31 of the Public Service Employment Act, that the employee be released from his employment for the reason that he was incapable of performing the duties of his position, and the recommendation was upheld by an appeal board established by the Commission, the employee could not then file a grievance under the Public Service Staff Relations Act and refer it to adjudication on the ground that the action taken was in reality for disciplinary reasons. Under section 90 of the Act a grievance may not be presented if it relates to a matter in respect of which an “administrative procedure for redress is provided in or under an Act of Parliament”. Subsection 31(3) of the Public Service Employment Act provides for a right of appeal from a deputy head’s recommendation for release of an employee whom he considers to be incompetent or incapable, and further provides that the decision of the appeal board is binding on the Commission. When a recommendation is made by a deputy head under section 31 of the Public Service Employment Act, whatever be the real motives that may have prompted him to make it, no grievance may be filed with respect to that recommendation under the Public Service Staff Relations Act since subsection 31(3) provides for an appeal to a board which is the sole authority with the power of deciding whether the recommendation was justified (*In re Public Service Staff Relations Act and in re Philip L. Cooper*, [1974] 2 F.C. 407).

## DÉCISIONS JUDICIAIRES DIGNES DE REMARQUE

155. Aux termes de l’article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, a été présentée à la Cour d’appel fédérale une demande d’examen et d’annulation d’une décision rendue par la Commission<sup>41</sup> à l’égard d’un renvoi que l’employeur avait produit, aux termes de l’article 23 de la loi, où celui-ci contestait la compétence d’un arbitre pour trancher un grief que la requérante lui avait renvoyé. La Cour a maintenu la décision que la Commission avait rendue, à savoir que le grief ne pouvait être renvoyé à l’arbitrage. Aux termes de l’article 31 de la Loi sur l’emploi dans la Fonction publique, lorsqu’un sous-chef recommande à la Commission de la Fonction publique qu’un employé soit renvoyé pour incapacité à remplir les fonctions de son poste et qu’un comité d’appel établi par la Commission fait droit à la recommandation, l’employé ne peut alors présenter de grief aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et le renvoyer à l’arbitrage sous prétexte que la mesure constitue en fait une sanction disciplinaire. Aux termes de l’article 90 de la loi, un grief ne peut être présenté s’il a trait à une affaire relativement à laquelle «une procédure administrative de réparation est prévue en vertu d’une loi du Parlement». Le paragraphe 31(3) de la Loi sur l’emploi dans la Fonction publique prévoit un droit d’appel de la recommandation du sous-chef relative au renvoi d’un employé qu’il juge incompetent ou incapable de remplir ses fonctions et, de plus, que la décision du comité d’appel lie la Commission. Lorsque le sous-chef fait une recommandation aux termes de l’article 31 de la Loi sur l’emploi dans la Fonction publique, quels que soient les véritables motifs qui ont pu le pousser à la faire, aucun grief ne peut être présenté à l’égard de ladite recommandation aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique puisque le paragraphe 31(3) envisage un appel de cette recommandation devant un Comité qui est le seul organisme compétent pour décider si la recommandation était justifiée. (Voir *l’affaire portant sur la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et Philip L. Cooper* [1974] 2 C.F. 407).

<sup>41</sup> See paragraphs 108 and 109 of this Report.

<sup>41</sup> Voir les paragraphes 108 et 109 du présent rapport.





## PAY RESEARCH BUREAU

### INTRODUCTION

156. The primary purpose of the Pay Research Bureau is to serve as an independent and impartial source of information on pay, benefits and conditions of employment inside and outside the Public Service of Canada for use by the government as an employer and by the various bargaining agents certified to represent its employees. Besides its use in compensation planning and collective bargaining in the federal Public Service, the information brought together by the Bureau has been found useful by many of the organizations that take part in the Bureau's surveys. The Bureau's research, studies and findings are also available through the Public Service Staff Relations Board to conciliators and mediators appointed under the Public Service Staff Relations Act.

### ADVISORY COMMITTEE ON PAY RESEARCH

157. In determining programs and setting priorities, the Pay Research Bureau consults regularly with the Advisory Committee on Pay Research. This committee, chaired by a member of the Public Service Staff Relations Board, comprises representatives of the certified bargaining agents, the Treasury Board and the separate employers under the jurisdiction of the Act. It also serves as a forum in which all members, not least the small employers and bargaining agents, are able to present their views on various aspects of the work of the Bureau.

158. The Advisory Committee provides a forum for the Bureau to present and obtain agreement on programs in so far as possible with the parties. In addition, frequent informal but necessary and effective consultation takes place outside the Advisory Committee in order to respond to special situations and to maintain awareness of the special requirements of individual member organizations.

## BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

### INTRODUCTION

156. L'objet premier du Bureau de recherches sur les traitements est de servir de source indépendante et impartiale de renseignements sur la rémunération, les avantages et les conditions d'emploi à l'intérieur comme à l'extérieur de la Fonction publique du Canada, pour le gouvernement à titre d'employeur et les divers agents négociateurs accrédités en qualité de représentants des employés. En plus de servir à la planification salariale et aux négociations collectives dans la Fonction publique fédérale, les données colligées par le Bureau ont aidé beaucoup d'organismes participants aux enquêtes du Bureau. De plus, les recherches, études et constatations du Bureau sont mises, par l'intermédiaire de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, à la disposition des conciliateurs et des médiateurs nommés aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

### COMITÉ CONSULTATIF DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

157. Pour déterminer ses programmes et fixer ses priorités, le Bureau de recherches sur les traitements consulte régulièrement le Comité consultatif de recherches sur les traitements. Présidé par un membre de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, ce comité groupe des représentants des agents négociateurs accrédités, du Conseil du Trésor et des employeurs distincts relevant de la Loi. Il constitue également une tribune où tous les membres, y compris les petits employeurs et agents négociateurs, peuvent faire valoir leur point de vue sur divers aspects du travail du Bureau.

158. Le Comité consultatif constitue une tribune où le Bureau expose ses programmes et obtient dans la mesure du possible à leur sujet l'approbation des parties. En outre, une consultation fréquente sans caractère officiel, mais non moins nécessaire et efficace, a lieu à l'extérieur du Comité consultatif dans le but de répondre aux situations spéciales et d'être constamment au fait des besoins particuliers de chaque organisme membre.

159. The unpredictability of the timing of the needs of the parties to bargaining complicates the scheduling of pay surveys, the timing of which must relate as closely as possible to the expiry dates of collective agreements. Major recurring surveys are normally conducted annually or biennially, but adjustments are made wherever possible in order to meet the changing demands of the parties. Reports resulting from the basic program of studies are listed in paragraph 176.

160. During the year 1974-1975, the salary survey technique based on automated response was employed on a fully operational basis. This Automated Compensation Data System, called "AUTOCODS", provides accurate and current pay information at twice yearly intervals while maintaining the high quality standards for information gathered through general field surveys. This program has, in the past year, provided pay data for jobs in nine occupational groups, including seven which were formerly included in field surveys. Plans were underway at the end of the year to add to the number of occupational groups included in the program, increase the number of survey participants, and expand the scope of the survey data collected.

161. AUTOCODS is a highly innovative and economical survey technique which has been very favourably received by survey participants because of its currency and minimal respondent burden. More important, it has proved invaluable as a source of pay data for use in Public Service collective bargaining. The coverage spans the occupational spectrum and is industrially and regionally representative, and reports are published within only six weeks of the survey date. No other pay survey regularly meets such stringent standards. Since it is a unique source of compensation data, the Bureau developed in the past year a condensed version of its regular reports suitable for less restrictive distribution.

162. In 1974, the Bureau conducted its sixth confidential survey on executive compensation. This study encompassed a number of industrial firms, universities, all provincial governments, several of the major municipalities and the largest school boards in each of these selected municipal jurisdictions. Salary levels, their movement from year to year, and special benefits and perquisites unique to the executive cadre were analyzed for those positions whose

159. Le caractère imprévisible des besoins des parties à la négociation complique l'établissement du calendrier des enquêtes sur les traitements qui doivent se rapprocher le plus possible des dates d'expiration des conventions collectives. Les grandes enquêtes périodiques sont normalement annuelles ou bisannuelles, mais, autant que possible, la date en est modifiée au gré des demandes changeantes des parties. Les rapports qui suivent les études de base sont énumérés au paragraphe 176.

160. Au cours de l'année 1974-1975, le Bureau a appliqué entièrement la technique d'enquête automatisée. Ce répertoire mécanographique de renseignements sur les traitements, dit système «AUTOCODS», permet de recueillir deux fois l'an des données exactes et à jour et de maintenir le niveau élevé de qualité des données obtenues au moyen des enquêtes générales sur place. Ce système a permis au cours de l'année écoulée, de recueillir des données sur les traitements à l'égard de neuf groupes d'occupations, dont sept étaient antérieurement inclus dans le programme d'enquêtes générales sur place. A la fin de l'année à l'étude, le Bureau projetait d'ajouter d'autres groupes d'occupations à cette liste, d'augmenter le nombre des participants à l'enquête et d'accroître l'étendue des données recueillies.

161. Le système AUTOCODS constitue une méthode d'enquête à la fois nouvelle et économique, accueillie très favorablement par les participants aux enquêtes en raison de l'actualité des renseignements et du minimum d'efforts qu'il exige des répondants. Mais surtout, il s'est révélé une source de données sur les traitements d'une valeur inestimable au cours des négociations collectives dans la fonction publique. Le champ d'enquête couvre tout l'éventail professionnel, il est représentatif des industries et des régions et les rapports sont publiés dans les six semaines de la date de l'enquête. Aucune autre enquête sur les traitements ne peut répondre régulièrement à des normes si exigeantes. Parce que le système est une source unique de renseignements sur la rémunération, le Bureau a mis au point au cours de l'année dernière une version condensée de ses rapports ordinaires qui permet une plus grande diffusion.

162. En 1974, le Bureau a effectué sa sixième enquête à caractère confidentiel sur la rémunération du personnel de direction. Cette étude a porté sur un certain nombre d'entreprises industrielles et d'universités, sur tous les gouvernements provinciaux, sur plusieurs des principales municipalités et sur les conseils scolaires les plus importants dans chacune des municipalités choisies. Les niveaux de traitement, leurs fluctuations d'une année à l'autre, les

responsibilities correspond to those of deputy minister and senior executive officers of the Public Service of Canada.

163. The Bureau conducted special studies, in July and October, to document reaction to the pressure on wages and salaries directly attributable to the high rates of inflation experienced in the past year. General occupational group reviews were also conducted to improve the knowledge of job characteristics, to ensure the relevance of survey findings to Public Service jobs or to revise the survey specifications. The occupations more extensively studied included foreign service officers, data processors and office equipment operators.

## RESEARCH ACTIVITIES

164. The program of research in collective bargaining and wage and salary matters was expanded and considerable time was spent on a study of selected trades and occupations representative of the general labour and trades group. This study included an examination of the employment of tradesmen in the Public Service, in other governments and in the manufacturing and construction industries. A special study was also started on the concept of total compensation. A manual containing an analysis of the terminology and incidence of occurrence of a number of provisions of Public Service agreements continued to be produced on a regular basis. Developmental work was conducted for the purpose of broadening the scope of this collective agreement analysis and an expansion of the program was subsequently planned. Attention continues to be devoted to methods for costing the provisions of collective agreements and exploratory work was carried forward concerning the feasibility of conducting cost-benefit assessments of selected provisions in collective agreements. Additionally, an increasing number of special studies were undertaken at the request of the Public Service Staff Relations Board. Work was also carried forward on a study of productivity measurement in the public sector.

165. Following the study entitled "Salary Trends and Characteristics in Industrial and Other Organizations of Canada, 1967-1972" issued in 1974, a companion study entitled "Trends and Rates of Pay in the Public Service of Canada, 1967-1972" was issued in March 1975 and received wide distribution. The preparation of updates of both reports was subsequently begun, for publication in December, 1975.

avantages spéciaux et d'autres éléments exclusifs de la rémunération du personnel cadre furent analysés à l'égard des postes de la direction dont les responsabilités correspondent à celles des sous-ministres et des cadres supérieurs dans la Fonction publique du Canada.

163. En juillet et en octobre, le Bureau a fait des études spéciales pour connaître l'incidence sur les augmentations de salaire directement attribuable aux taux élevés d'inflation enregistrés au cours de l'année à l'étude. Il a également révisé les groupes d'occupations généraux en vue d'améliorer la connaissance des caractéristiques des emplois permettant d'assurer l'applicabilité des constatations d'enquête aux emplois dans la fonction publique ou de réviser les particularités des postes faisant l'objet d'enquête. Les emplois qui ont fait l'objet d'études plus approfondies sont ceux des agents du service extérieur, des préposés au traitement des données et des mécanographes.

## TRAVAUX DE RECHERCHES

164. Le Bureau a élargi son programme de recherches en matière de négociations collectives, de salaires et de traitements et il a consacré beaucoup de temps à une étude sur certaines occupations représentant le groupe des manoeuvres et hommes de métier. Cette étude comportait l'analyse de l'emploi des hommes de métier dans la fonction publique, dans d'autres gouvernements ainsi que dans l'industrie manufacturière et dans le secteur de la construction. Le Bureau a également commencé une étude spéciale sur le concept de la rémunération totale. Il continue à présenter régulièrement un annuaire renfermant une analyse de la terminologie et de la fréquence d'un certain nombre de dispositions figurant dans les conventions collectives de la fonction publique. Il a aussi entrepris d'approfondir cette analyse des conventions collectives et il a ensuite planifié l'expansion de ce programme. Il continue à chercher des méthodes d'établir le prix de revient des avantages prévus par les conventions collectives et à explorer la possibilité de calculer la rentabilité de certaines dispositions des conventions collectives. Il a aussi effectué un nombre croissant d'études spéciales à la demande de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et poursuivi une étude sur les moyens de mesurer la productivité dans le secteur public.

165. Suite à la publication en 1974 d'un rapport intitulé «Tendances et caractéristiques des salaires dans l'industrie et dans d'autres organismes au Canada, 1967-1972», un rapport complémentaire intitulé «Tendances et taux de traitement dans la fonction publique du Canada 1967-1972» a été publié en mars 1975 et a connu une vaste diffusion. Le Bureau a ensuite entrepris la mise à jour de ces deux rapports qui seront publiés en décembre 1975.



## PUBLIC SERVICE DATA

166. The Bureau continued to serve as a central point of reference and information for the increasing volume of queries and surveys from both governmental and private organizations concerning pay and classification in the Public Service of Canada. It also continued to report data in aggregate and confidential form about the pay of federal public servants for use in collective bargaining. In fulfilling this aspect of its terms of reference, the Bureau was almost completely dependent on data derived from the computerized personnel information systems of the employers under the Public Service Staff Relations Act. The conditions under which this data were furnished usually precluded independent verification of the data by the Bureau but closer cooperation between the Bureau and the Treasury Board, the principal source of data, resulted in the publication of more accurate and more timely data.

167. In response to a suggestion from the Public Service Alliance of Canada, the Bureau undertook, on a trial basis, to produce advance tabulations of data on the pay of federal public servants for use in collective bargaining. This program was instituted in order to provide such data well in advance of the expiry date of the existing collective agreements, thus facilitating the preparation of bargaining positions by the parties.

## COOPERATIVE ARRANGEMENTS

168. The Bureau continued to foster cooperation among other governmental organizations conducting similar surveys in an attempt to minimize duplication and the burden on participants. Cooperative surveys are arranged with provincial governments whenever feasible and special arrangements are made with federal departments or agencies to avoid duplication of surveys. In 1974-1975, the Bureau again made extensive use of information collected by Statistics Canada and the Department of Labour. The data on rates of pay for university teachers, hospital nurses, and many operational classes are examples.

169. Cooperation with other agencies and departments of the federal government offers the distinct advantage of

## DONNÉES RELATIVES À LA FONCTION PUBLIQUE

166. Comme par le passé, le Bureau a servi de centre de consultation et d'information pour le volume croissant de demandes de renseignements et d'enquêtes provenant à la fois des services de l'État et des organismes privés au sujet des traitements et de la classification dans la Fonction publique fédérale. Il a également continué de publier les données salariales globales et confidentielles qu'il recueille au sujet des fonctionnaires fédéraux et qui sont utilisables aux périodes de négociation collective. En remplissant cet aspect de son mandat, le Bureau a presque exclusivement compté sur les données provenant des systèmes mécanographiques de renseignements sur le personnel des employeurs qui relèvent de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Les conditions dans lesquelles ces données étaient fournies empêchaient généralement le Bureau de procéder lui-même à une vérification des renseignements, mais une collaboration plus étroite entre le Bureau et le Conseil du Trésor, principale source des données, a permis la publication de données plus adéquates et opportunes.

167. Suite à une proposition de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, le Bureau a entrepris, à titre d'expérience, de préparer des tableaux anticipés des données sur les taux de traitement des employés de la fonction publique, qui serviraient au cours des négociations collectives. Ce programme a été prévu afin de fournir de telles données bien avant la date d'expiration des conventions collectives en vigueur, facilitant ainsi la préparation des négociations de la part des parties.

## ACCORDS DE COLLABORATION

168. Le Bureau a continué de promouvoir la collaboration avec d'autres organismes d'État qui poursuivent des enquêtes analogues pour tenter de minimiser le double emploi et de réduire le fardeau des participants. Chaque fois qu'il a pu, il a conclu des ententes avec les gouvernements provinciaux pour mener des enquêtes communes et pris des dispositions spéciales avec les ministères et organismes fédéraux pour éviter d'enquêter deux fois sur le même sujet. Au cours de 1974-1975, le Bureau a de nouveau utilisé abondamment les renseignements recueillis par Statistique Canada et le ministère du Travail. Les données sur les taux de traitement des professeurs d'université, des infirmières d'hôpital et d'un grand nombre de classes d'employés de la catégorie de l'exploitation en sont des exemples.

169. Bien qu'elle offre le grand avantage de décharger les répondants d'un double fardeau, la collaboration avec



avoiding a double burden on the respondents, but unfortunately it also has some drawbacks. Firstly, such an arrangement makes the Bureau entirely dependent on another agency to convince respondents that their data should also be made available to the Bureau, which has no legislative mandate to collect data. Secondly, the Bureau becomes subject to the production time-table of the collecting agency, with some consequent loss of project responsiveness and timeliness. Dependence on the Department of Labour Wage Rate Survey for data on trades, service and administrative support occupations was an example. Because of the type of survey methodology there is a long history of inconvenience to the parties to bargaining as a result of the lack of timeliness in producing these data, which are made available only within months of the survey date.

170. For purposes of discussion and the exchange of views and information, the Bureau continues to disseminate information and serve as a point of contact among the provincial and territorial government agencies involved in surveys or research on pay, working conditions and related matters. Representatives of agencies of the federal and provincial governments, with responsibilities in the areas of compensation, classification and staff relations, meet together periodically to effect closer cooperation and further develop their expertise. Planning and the preparation of background papers for the May, 1975 seminar hosted by the Alberta Government, were underway at the end of the year under review. In a time of inflation and extensive public sector collective bargaining, there was keen interest in this opportunity for a full but informal discussion of technical matters.

171. The Bureau also has extensive international contacts and is frequently consulted about concepts and methodology. For example, at year's end arrangements were being made for an extended attachment to the Bureau of a senior official of the Pay Research Unit of the British Public Service.

## DISTRIBUTION OF REPORTS

172. The Pay Research Bureau, as a matter of policy, attempts to ensure the widest possible availability of its

d'autres ministères ou organismes du gouvernement fédéral suscite malheureusement un certain nombre d'inconvénients. Tout d'abord, une telle entente met le Bureau dans une position de dépendance complète vis-à-vis d'un autre organisme lorsqu'il s'agit de persuader les répondants de communiquer également leurs données au Bureau qui ne détient pas d'autorité législative pour recueillir les données. Ensuite, le Bureau devient assujéti au calendrier de production de l'organisme enquêteur, ce qui a pour conséquence de diminuer le caractère souple et opportun des projets. La dépendance de l'enquête sur les taux de salaire du ministère du Travail pour obtenir des données sur les métiers, les services et le soutien administratif en était un exemple. En raison de la méthodologie de l'enquête, les parties à la négociation subissent depuis longtemps des inconvénients causés par la production tardive de ces données qui ne deviennent disponibles que plusieurs mois après la date de l'enquête.

170. Le Bureau continue de servir de point central de contact pour la diffusion de l'information, les discussions ainsi que l'échange de vue et de renseignements entre les organismes provinciaux et territoriaux intéressés aux enquêtes ou aux recherches sur les traitements, les conditions de travail et autres questions connexes. Les représentants de plusieurs organismes du gouvernement fédéral et des gouvernements provinciaux qui ont des responsabilités dans le domaine de la rémunération, de la classification et des relations de travail se réunissent périodiquement en vue d'assurer une collaboration plus étroite et de pousser plus loin leur expertise. La planification et la rédaction des documents de travail pour le colloque de mai 1975 tenu sous les auspices du gouvernement de l'Alberta étaient en cours à la fin de l'année à l'étude. En une période d'inflation et de négociations collectives de plus en plus nombreuses dans le secteur public, il était particulièrement intéressant de profiter de l'occasion de discuter amplement, mais de façon officieuse, des questions d'ordre technique.

171. Le Bureau entretient également des rapports étendus sur le plan international et il est consulté fréquemment au sujet de concepts et de méthodes de recherches. Par exemple, à la fin de l'année à l'étude, des dispositions ont été prises en vue de l'affectation pour une période prolongée au Bureau de recherches d'un fonctionnaire supérieur du Pay Research Unit of the British Public Service.

## DIFFUSION DES RAPPORTS

172. Fidèle à sa politique, le Bureau de recherches sur les traitements essaie d'assurer la plus grande diffusion possible

research studies and survey findings. However, its basic purpose is to serve the internal needs of the Public Service of Canada. This mandate, of necessity, precludes provision of extensive service to the public particularly of reports that are confidential. Wide distribution was, however, given to several non-confidential reports, including "Study of Selected Trades and Occupations, July 1, 1974" and "Special Study — Response to Inflation, July 1, and October 1, 1974".

173. The Bureau recognizes the need for a wider distribution of its reports. More and more organizations outside the federal Public Service want to get data from an impartial body and are pressing the Bureau for access to reports. This interest in the Bureau's studies was reiterated by some unions and employer associations in briefs to the Special Joint Committee of the Senate and of the House of Commons on Employer-Employee Relation in the Public Service. The Bureau attempts to respond to this growing public need within the constraints of limited resources and the commitment to survey respondents regarding confidential reporting of survey findings.

#### CONFIDENTIALITY OF INFORMATION

174. Assurances of confidentiality given to hundreds of employers who each year voluntarily furnish information to the Bureau are carefully respected. As a condition of their participation these employers are assured that the information they supply will be kept confidential within the Bureau and will be presented in reports only in aggregate form so that the identification of individual employers or individual jobs within an organization, or the number of observations in an identifiable organization, are not disclosed directly or indirectly.

#### SUMMARY OF REPORTS ISSUED BY THE PAY RESEARCH BUREAU: APRIL 1, 1974 TO MARCH 31, 1975

175. During the year the Bureau issued 190 formal reports, 48 of which related to the Public Service of Canada and 142 of which related to employment outside the Service. Most of the latter have been classified as "confidential" or "restricted" in consonance with undertakings made to private employers who supplied data to the Bureau. The majority of Bureau reports are issued in separate French and English editions and the totals given in the summary below include both. For convenience, last

de ses études et des résultats de ses enquêtes. Cependant, son but premier est de satisfaire les besoins internes de la Fonction publique du Canada. Ce mandat l'empêche forcément de faire bénéficier largement le public de ses services, particulièrement en ce qui a trait à des rapports confidentiels. Toutefois, on a tiré à un grand nombre d'exemplaires plusieurs rapports non confidentiels, notamment ceux intitulés «Étude de métiers et professions choisis 1<sup>er</sup> juillet 1974» et «Étude spéciale — Réaction à l'inflation 1<sup>er</sup> juillet 1974 et 1<sup>er</sup> octobre 1974.»

173. Le Bureau reconnaît la nécessité d'une plus vaste diffusion de ses rapports. Un nombre de plus en plus grand d'organismes à l'extérieur de la Fonction publique fédérale désire obtenir des données d'un organisme impartial et font pression pour que le Bureau leur donne accès à ses rapports. Cet intérêt pour les études effectuées par le Bureau a été réitéré par quelques syndicats et associations d'employeurs dans des mémoires présentés au Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes sur les relations employeurs-employés dans la fonction publique. Le Bureau tente de répondre aux besoins croissants du public en dépit des contraintes, imposées par ses ressources limitées et ses engagements envers les répondants à l'enquête, relativement au caractère confidentiel des constatations d'enquête.

#### CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES DONNÉES

174. Le Bureau fait honneur à ses promesses de respecter rigoureusement le caractère confidentiel des données que lui fournissent volontairement chaque année des centaines d'employeurs. Ceux-ci participent aux travaux du Bureau à la condition que ce dernier ne divulgue aucunement les données qu'ils lui communiquent, qui figureront seulement dans des ensembles de données de manière à ne pouvoir révéler directement ou indirectement l'identité de chaque employeur, ou d'un poste quelconque au sein d'un organisme, ou le nombre d'observations faites par un organisme identifiable.

#### RÉSUMÉ DES RAPPORTS PUBLIÉS PAR LE BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS: DU 1<sup>er</sup> AVRIL 1974 AU 31 MARS 1975

175. Au cours de l'année, le Bureau a publié 190 rapports officiels, dont 48 avaient trait à la Fonction publique fédérale et 142 à l'emploi à l'extérieur de la Fonction publique fédérale. La plupart de ces derniers portent la mention «confidentiel» ou «diffusion restreinte» conformément aux promesses faites aux employeurs du secteur privé qui ont fourni des données au Bureau. La majorité des rapports du Bureau sont publiés séparément en français et en anglais et les totaux qui figurent dans le résumé

year's totals are shown in parentheses except for special reports for which figures were not shown in previous years.

176. The reports generally presented either industry or Public Service data for a class or group of classes related to the separate occupational groups forming the basis of the Public Service classification, pay and collective bargaining system. In most cases, data were presented on a regional and metropolitan as well as a national basis, and for a variety of statistical measures. Information on future rates provided in collective agreements was included where applicable. Reports are grouped under eight major headings:

#### *Scientific and Professional* 33(29)

Various professional occupations were covered including agriculturalists, architects, auditors, lawyers, economists and statisticians, engineers, historical researchers, physical scientists, research managers, engineers and scientists, university teachers and elementary and secondary school teachers.

#### *Health Services* 30(18)

Reports were issued on twelve health and social service classes surveyed in 1974. The occupations covered included pharmacists, dentists, doctors, nurses, dietitians, home economists, psychologists, social workers, physical and occupational therapists, hospital technicians and hospital services. For six of these classes supplementary reports were issued for use in collective bargaining. Further, five updates of the original reports were prepared and issued during the year. Data on two separate reports covering nurses and classes of the hospital services group were extracted from the 1973 wage rate survey of the Department of Labour.

#### *Technical* 25(17)

A variety of classes in the Technical Category was covered this year including airline dispatchers, electronic technicians and technologists, technical inspectors and primary products inspectors. Data on three reports covering the drafting and illustration, engineering and scientific support, and electronics occupational groups were extracted from the 1973 wage rate survey of the Department of Labour.

ci-dessous comprennent les deux versions. Pour des raisons de commodité, les totaux de l'an dernier figurent entre parenthèses, sauf pour les rapports spéciaux dont les chiffres ne figurent pas dans les rapports des années précédentes.

176. Les rapports présentent en général des données sur l'industrie et sur la fonction publique à l'égard d'une classe ou d'un groupe de classes se rattachant à chacun des groupes d'occupations, sur lesquels repose le système de classification, de rémunération, et de négociation collective de la fonction publique. Dans la plupart des cas, la présentation des données se fait par région et par zone métropolitaine et couvre aussi tout le pays. Elle comprend une variété de mesures statistiques. Des renseignements sur les futurs taux prévus dans les conventions collectives les accompagnent, le cas échéant. Les rapports se subdivisent en huit grandes catégories:

#### *Scientifique et professionnelle* 33(29)

Divers groupes professionnels ont fait l'objet d'enquêtes notamment: les agronomes; les architectes; les vérificateurs; les avocats; les économistes et statisticiens; les ingénieurs; les chercheurs en histoire; les physiciens; les gestionnaires en recherches; les ingénieurs et scientifiques; les professeurs d'université; les enseignants à l'élémentaire et au secondaire.

#### *Services de santé* 30(18)

Le Bureau a publié des rapports sur douze classes des services sociaux et des services de santé enquêtés en 1974. Parmi ces groupes, on compte les pharmaciens; les dentistes; les médecins; les infirmières; les diététiciens; les économistes en sciences domestiques; les psychologues; les travailleurs sociaux; les physiothérapeutes et les ergothérapeutes; les techniciens d'hôpital et des services hospitaliers. On a publié des rapports supplémentaires à l'égard de six de ces classes d'occupation en vue de les utiliser dans des négociations collectives. De plus, cinq mises à jour des premiers rapports ont été préparées et publiées au cours de l'année. Les données sur deux rapports distincts à l'égard des infirmières et des classes du groupe des services hospitaliers ont été extraites de l'enquête sur les taux de salaire effectuée par le ministère du Travail en 1973.

#### *Technique* 25(17)

Une variété de classes de la catégorie technique a fait l'objet d'enquêtes cette année; ce sont, entre autres, les régulateurs (transport aérien); les techniciens et technologistes en électronique; les inspecteurs techniques; et les inspecteurs de produits primaires. Les données sur trois rapports à l'égard des groupes: dessin et illustrations; génie et soutien scientifique; et enfin, électronique ont été extraites de l'enquête sur les taux de salaire effectuée en 1973 par le ministère du Travail.



- Administrative* 4(18)  
Occupations covered in the Administrative and Foreign Service and the Administrative Support Categories included communicators, selected office classes and computer systems personnel. Data on the latter two classes were extracted from the 1973 wage rate survey of the Department of Labour.
- Operational* 19(13)  
Reports on municipal and provincial police forces and aircraft mechanics resulted from Bureau conducted surveys. Data on other reports issued covering the general labour and trades, general services, heating power and stationary plant operations, postal operations, correctional, ships' crews, ship repair and printing operations occupational groups were extracted from the 1973 wage rate survey of the Department of Labour.
- Employee Benefits* 8(4)  
Eight reports were issued during the year on employee benefits. These reports covered incidence and characteristics of benefits and working conditions, in industry and in hospitals, including those applicable to part-time employees. A report was also issued on expenditures for benefits by industrial employers.
- Public Service Data* 46(45)  
These reports covering some classes in five different categories of job classifications provide information on the Public Service of Canada for bargaining agents, the Treasury Board, and separate employers. Included is the "Composition of the Public Service of Canada" report issued on an annual basis. Rates of pay in the Public Service of Canada continue to be of interest to provincial and municipal governments and to private employers. Such information is normally provided by letter in response to specific request.
- Special* 25  
The following are some of the special reports issued during the year:  
— Salary Administration Policies & Practices in Industry & Governments, November 1973  
— Special Study — Salary Situation for Personnel Administrators, September 1973  
— Analysis of Canadian Public Service Collective Agreements
- Administrative* 4(18)  
Les occupations de la catégorie administrative et du Service extérieur ainsi que de la catégorie du soutien administratif comprenaient les préposés aux communications, certaines classes choisies d'employés de bureau et le personnel chargé des systèmes d'ordinateur. Les données sur les deux dernières classes ont été extraites de l'enquête sur le taux de salaire effectuée en 1973 par le ministère du Travail.
- De l'exploitation* 19(13)  
Des rapports sur les forces de police municipales et provinciales et sur les préposés à l'entretien des aéronefs sont les résultats d'enquêtes menées par le Bureau. Les données comprises dans d'autres rapports ont été publiées à la suite de l'enquête sur les salaires effectuée en 1973 par le ministère du Travail et portaient sur les groupes: des manœuvres et hommes de métier; services divers; chauffage, force motrice et opération de machines fixes; manutention du courrier; services correctionnel; équipages de navires; réparation des navires; et services d'imprimerie.
- Avantages offerts aux employés* 8(4)  
Au cours de l'année à l'étude, huit rapports ont été publiés sur les avantages offerts aux employés. Ces rapports faisaient état de la fréquence et des caractéristiques des avantages et des conditions d'emploi dans l'industrie et dans les hôpitaux, y compris les conditions et avantages applicables aux employés à temps partiel. Un rapport a également été publié sur le prix de revient des avantages par employeur industriel.
- Données relatives à la Fonction publique* 46(45)  
Ces rapports relatifs à certaines classes des cinq catégories différentes d'emploi présentent des données sur la Fonction publique du Canada, à l'intention des agents négociateurs, du Conseil du Trésor et des employeurs distincts. Ils comprennent également le rapport intitulé: «Composition de la Fonction publique du Canada», publié annuellement. Les taux de traitement en vigueur dans la Fonction publique fédérale intéressent toujours les administrations provinciales et municipales ainsi que les employeurs du secteur privé. Ces renseignements sont généralement fournis par lettre sur demande précise.
- Rapports spéciaux* 25  
Parmi les rapports spéciaux publiés au cours de l'année mentionnons:  
— Lignes de conduite et pratiques en matière d'administration des salaires dans l'industrie et les gouvernements, novembre 1973  
— Enquête spéciale — Taux de traitement des administrateurs du personnel, septembre 1973  
— Analyses des conventions collectives dans la Fonction publique du Canada



- Cost of Living Allowances, Provisions in Collective Agreements covering 500 employees or more, Canada 1973
- Salary Trends and Characteristics in Industrial & Other Organizations, Canada, 1967-1972
- Job Evaluation Methods for Classifying Secretarial Positions
- Special Study – Response to Inflation, July 1, 1974, and October 1, 1974
- Special Study – Foreign Service Officers
- Actual Recruiting Rates for 1974 University & Community College Graduates, June 1974 (Update of 73-57)
- Anticipated Recruiting Rates for 1975 University & Community College Graduates, November 1974
- Executive Compensation 1974
- Trends in Rates of Pay in the Public Service of Canada 1967-1972
- Study of Selected Trades & Occupations, July 1, 1974
- AUTOCODS – Report on Salaries, March 1974 and August 1974
- Extracts from AUTOCODS – Report on Salaries, August 1974
- Rate Differentials or Bonuses Paid for Positions Wherein the Incumbent is Required to Work in Both Official Languages, May 1974

- Dispositions en matière d'indemnité de vie chère dans les conventions collectives régissant 500 employés ou plus, Canada 1973
- Tendances et caractéristiques des salaires dans l'industrie et autres organismes, Canada, 1967-1972
- *Job Evaluation Methods for Classifying Secretarial Positions*
- Étude spéciale – Réactions à l'inflation, 1<sup>er</sup> juillet 1974 et 1<sup>er</sup> octobre 1974
- *Special Study – Foreign Service Officers*
- *Actual Recruiting Rates for 1974 University & Community College Graduates, June 1974 (Update of 73-75)*
- Taux de recrutement prévus pour les diplômés des universités et des C.E.G.E.P., novembre 1974
- Rémunération du personnel de direction 1974
- Tendances des taux de traitement dans la Fonction publique du Canada 1967-1972
- Étude de métiers et professions choisies, 1<sup>er</sup> juillet 1974
- AUTOCODS – Rapport sur les traitements, mars 1974 et août 1974
- Extrait du programme AUTOCODS – Rapport sur les traitements août 1974
- *Rate Differentials or Bonuses Paid for Positions Wherein the Incumbent is Required to Work in Both Official Languages, May 1974*



APPENDIX

---

APPENDICE

## APPENDIX

### SOME STATISTICAL TABLES

#### List of Tables

Table 1	Statistical Summary, P.S.S.R.B. Proceedings, 1967-1975
Table 2	Bargaining Units and Bargaining Agents, by "Employer"
Table 3	Representation Votes in Certification Proceedings, 1967-1975
Table 4	Complaints: Various Sections of the Act
Table 5	Questions of Law or Jurisdiction (Section 23)
Table 6	Dispute Resolution Process
Table 7	Alterations in Dispute Process Specification, 1967-1975
Table 8	Bargaining Units Where Conciliation Board Specified
Table 8A	Bargaining Units Where Arbitration Specified
Table 9	Disputes Referred to and Awards Issued by Arbitration Tribunal, 1974-1975
Table 10	Dispute Process Specification, 1967-1975: Summary
Table 11	Managerial or Confidential Exclusions: By Category: Treasury Board as Employer
Table 12	Managerial or Confidential Exclusions: By Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer
Table 13	Managerial or Confidential Exclusions: By Employer and Category: Separate Employers
Table 14	Managerial or Confidential Exclusions: By Bargaining Agent and Category: Separate Employers
Table 15	Adjudication: References and Applications 1967-1975
Table 16	Conciliation, Mediation, Examination

*Note:* Statistical data relating to 1974-75 are as of March 31, 1975. It must be recognized however that data relating to the number of employees, while substantially correct, are not precise, and may vary marginally from other statistical reports on persons employed in the Public Service.



## APPENDICE

### QUELQUES TABLEAUX STATISTIQUES

#### Liste des tableaux

Tableau 1	Résumé statistique des procédures entreprises devant la C.R.T.F.P., 1967-1975
Tableau 2	Unités de négociation et agents négociateurs, par «employeur»
Tableau 3	Scrutins de représentation (procédures d'accréditation), 1967-1975
Tableau 4	Plaintes portées en vertu de divers articles de la loi
Tableau 5	Questions de droit ou de compétence (article 23)
Tableau 6	Méthode de règlement des différends
Tableau 7	Modifications apportées au choix de la méthode de règlement des différends, 1967-1975
Tableau 8	Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation
Tableau 8A	Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage
Tableau 9	Différends portés devant le Tribunal d'arbitrage et décisions rendues par ce dernier, 1974-1975
Tableau 10	Choix de la méthode de règlement des différends, 1967-1975: résumé
Tableau 11	Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles: par catégorie (employeur: le Conseil du Trésor)
Tableau 12	Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles: par agent négociateur et par catégorie (employeur: le Conseil du Trésor)
Tableau 13	Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles: par employeur et par catégorie (employeurs distincts)
Tableau 14	Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles: par agent négociateur et par catégorie (employeurs distincts)
Tableau 15	Arbitrage de griefs: renvois et demandes, 1967-1975
Tableau 16	Conciliation, médiation, examen

*Remarque:* Les données statistiques relatives à l'année 1974-1975 datent du 31 mars 1975. Il faut signaler que celles qui ont trait au nombre d'employés, tout en étant exactes dans l'ensemble, ne sont pas précises et peuvent différer légèrement de celles qui figurent dans d'autres rapports statistiques sur les fonctionnaires fédéraux.

TABLE 1  
Statistical Summary, P.S.S.R.B. Proceedings, 1967-75

	67/68	68/69	69/70	70/71	71/72	72/73	73/74	74/75	Total
<i>A. Proceedings before P.S.S.R.B.</i>									
Certification of bargaining agents applications	96	35	11	3	1	2	1	*3	152
Revocation of certification applications	—	1	1	—	—	—	1	2	5
To establish successor rights applications	—	—	—	—	—	1	—	—	1
Complaints	4	11	65	9	9	2	6	15	121
Request for remedial orders	—	—	—	4	2	3	1	—	10
Seeking Declaration of unlawful strike	1	9	—	4	2	—	—	—	16
Seeking consent to prosecute	—	9	—	2	7	2	—	17	37
Seeking direction concerning employee rights following revocation of certification	—	—	—	—	—	—	—	1	1
Seeking extension of time									
— to implement collective agreement	—	1	7	—	1	—	—	—	9
— to implement arbitral award	—	—	—	3	1	—	—	—	4
— to present grievance or refer to adjudication	—	—	—	—	—	2	—	3	5
— to reply or take certain action	—	—	—	—	1	1	2	2	6
— to request Chief Adjudicator to review one of his decisions	—	—	—	—	—	—	—	1	1
— to present a question of law or jurisdiction concerning an adjudicator's decision	—	—	—	—	—	—	—	1	1
References of questions of law or jurisdiction	1	4	2	7	9	23	12	27	85
Seeking review of previous decision (various)	—	—	—	3	3	4	2	2	14
Objections to lists of "designated employees"	—	1	4	2	9	1	3	11	31
Examiners appointed concerning objections to proposed managerial exclusions	—	5	—	48	56	9	31	28	177
Re inclusion of employee in a bargaining unit	—	—	—	—	2	1	3	1	7
<i>B. Board Administration</i>									
Days on which Board sat	97	44	58	67	67	86	48	69	536

\*There were also two applications for certification by interveners with respect to one of these.

TABLEAU 1

Résumé statistique des procédures entreprises devant la C.R.T.F.P., 1967-1975

	67/68	68/69	69/70	70/71	71/72	72/73	73/74	74/75	Total
<i>A. Procédures devant la C.R.T.F.P.</i>									
Accréditation d'agents négociateurs									
– nombre de demandes	96	35	11	3	1	2	1	*3	152
Annulation de l'accréditation									
– nombre de demandes	–	1	1	–	–	–	1	2	5
Détermination des droits du successeur									
– nombre de demandes	–	–	–	–	–	1	–	–	1
Plaintes	4	11	65	9	9	2	6	15	121
Demandes d'ordonnances de redressement	–	–	–	4	2	3	1	–	10
Demandes de déclaration d'illégalité de la grève	1	9	–	4	2	–	–	–	16
Demandes d'autorisation d'intenter des poursuites	–	9	–	2	7	2	–	17	37
Demandes d'instruction concernant les droits des employés après l'annulation de l'accréditation	–	–	–	–	–	–	–	1	1
Demandes de prolongation de délai									
– pour mettre en œuvre une convention collective	–	1	7	–	1	–	–	–	9
– pour mettre en œuvre une décision arbitrale	–	–	–	3	1	–	–	–	4
– pour présenter un grief ou le renvoyer à l'arbitrage	–	–	–	–	–	2	–	3	5
– pour répliquer ou prendre certaines mesures	–	–	–	–	1	1	2	2	6
– pour demander à l'arbitre en chef de réviser une de ses décisions	–	–	–	–	–	–	–	1	1
– pour produire une question de droit ou de compétence quant à la décision d'un arbitre	–	–	–	–	–	–	–	1	1
Renvois quant à des questions de droit ou de compétence	1	4	2	7	9	23	12	27	85
Demandes de révision de décisions antérieures (de nature diverse)	–	–	–	3	3	4	2	2	14
Oppositions aux listes «d'employés désignés»	–	1	4	2	9	1	3	11	31
Nominations d'examineurs à la suite d'oppositions à l'exclusion proposée de personnes préposées à la gestion	–	5	–	48	56	9	31	28	177
Inclusion d'employés dans une unité de négociation	–	–	–	–	2	1	3	1	7
<i>B. Administration de la commission</i>									
– Nombre de jours où la Commission a siégé	97	44	58	67	67	86	48	69	536

\*Deux intervenants ont aussi présenté chacun une demande d'accréditation dans le cas d'une de ces demandes.

TABLE 2

Bargaining Units and Bargaining Agents  
in the Public Service of Canada  
Treasury Board as Employer

<i>Bargaining Unit</i>	<i>Bargaining Agent</i>	
Actuarial Science	Professional Institute of the Public Service	
Agriculture		
Architecture and Town Planning		
Biological Science		
Chemistry		
Dentistry		
Engineering and Land Survey		
Economics, Sociology and Statistics		
Forestry		
Home Economics		
Historical Research		
Law		
Library Science		
Mathematics		
Medicine		
Meteorology		
Nursing		
Occupational and Physical Therapy		
Physical Sciences		
Pharmacy		
Psychology		
Scientific Research		
Scientific Regulation		
Social Work		
Veterinary Science		
Commerce		
Computer Systems Administration		
Translation		
Aircraft Operations		
Auditing		Public Service Alliance of Canada
Education		
Administrative Services		
Financial Administration		
Information Services		
Purchasing and Supply		
Programme Administration		
Welfare Programmes		
Drafting and Illustration		
Engineering and Scientific Support		
Educational Support		
General Technical		
Primary Products Inspection		
Photography		
Radio Operations		
Social Science Support		
Technical Inspection		
Communications		
Clerical and Regulatory		
Data Processing		
Office Equipment Operations		
Secretarial, Stenographic, Typing		
Telephone Operation		
Correctional	— Supervisory	
	— Non-Supervisory	
Firefighters	— Supervisory	
	— Non-Supervisory	



TABLEAU 2

Unités de négociation et agents négociateurs  
au sein de la Fonction publique du Canada  
«Employeur» : le Conseil du Trésor

<i>Unité de négociation</i>	<i>Agent négociateur</i>
Actuariat	Institut professionnel du Service public du Canada
Agriculture	
Architecture et urbanisme	
Sciences biologiques	
Chimie	
Art dentaire	
Génie et arpentage	
Économique, sociologie et statistique	
Sciences forestières	
Sciences domestiques	
Recherche historique	
Droit	
Bibliothéconomie	
Mathématiques	
Médecine	
Météorologie	
Sciences infirmières	
Ergothérapie et physiothérapie	
Sciences physiques	
Pharmacie	
Psychologie	
Recherche scientifique	
Réglementation scientifique	
Service social	
Médecine vétérinaire	
Commerce	
Gestion des systèmes d'ordinateurs	
Traduction	
Navigation aérienne	
Vérification	Alliance de la Fonction publique du Canada
Enseignement	
Services administratifs	
Gestion des finances	
Services d'information	
Achat et approvisionnement	
Gestion de l'exécution	
Programmes de bien-être social	
Dessin et illustrations	
Soutien technologique et scientifique	
Soutien de l'enseignement	
Techniciens divers	
Inspection des produits primaires	
Photographie	
Radiotélégraphie	
Soutien des sciences sociales	
Inspection technique	
Communications	
Commis aux écritures et aux règlements	
Traitement mécanique des données	
Mécanographie	
Secrétariat, sténographie, dactylographie	
Téléphonistes	
Services correctionnels	— surveillants
	— non-surveillants
Pompiers	— surveillants
	— non-surveillants

*Bargaining Unit**Bargaining Agent*

General Labour and Trades	– Supervisory	
	– Non-Supervisory	
General Services	– Supervisory	
	– Non-Supervisory	
Heating, Power and Stationary Plant Operation	– Supervisory	
	– Non-Supervisory	
Hospital Services	– Supervisory	
	– Non-Supervisory	
Lightkeepers	– Supervisory	
	– Non-Supervisory	
Printing Operations	– Supervisory	
Railway Mail Clerks		
Ships Crews	– Supervisory	
	– Non-Supervisory	
Foreign Affairs		Professional Association of Foreign Service Officers
Air Traffic Control		Canadian Air Traffic Control Association
Electronics		Local 2228, International Brotherhood of Electrical Workers
Ships Officers		Canadian Merchant Service Guild
Postal Operations	– Supervisory	Association of Postal Officials of Canada
Postal Operations	– Non-Supervisory	Letter Carriers Union of Canada
	– Certain Employees	
Postal Operations	– Non-Supervisory	Canadian Union of Postal Workers
	– Certain Employees	
Revenue Postal Operations		Canadian Postmasters Association
Printing Operations	– Non-Supervisory	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Ship Repair		Federal Government Dockyards Trades and Labour Council

(National Film Board as “Employer”)

*Bargaining Unit**Bargaining Agent*

Administrative and Foreign Service Category	Professional Institute of the Public Service
Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
Operational Category	Public Service Alliance of Canada
Technical Category	Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision

(National Research Council as “Employer”)

*Bargaining Unit**Bargaining Agent*

Library Science	Professional Institute of the Public Service
Research Officers and Research Council Officers	
Information Services	
Translation	
Administrative Services	Research Council Employees' Association
Computer Systems Administration	
Purchasing and Supply	
Technical Category	
*Communications	– Supervisory
*	– Non-Supervisory

Manœuvres et hommes de métiers	– surveillants – non-surveillants	
Services divers	– surveillants – non-surveillants	
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	– surveillants – non-surveillants	
Services hospitaliers	– surveillants – non-surveillants	
Gardiens de phare	– surveillants – non-surveillants	
Services d'imprimerie	– surveillants	
Commis ambulants		
Équipages de navires	– surveillants – non-surveillants	
Affaires extérieures		Association professionnelle des agents du service extérieur
Contrôle du trafic aérien		Association canadienne du Contrôle du Trafic Aérien
Électronique		Fraternité Internationale des Ouvriers en Électricité, section locale 2228
Officiers de navire		Guilde de la marine marchande du Canada
Manutention du courrier	– surveillants	Association des officiers des Postes du Canada
Manutention du courrier	– non-surveillants	Union des facteurs du Canada
	– certains employés	
Manutention du courrier	– non-surveillants	Syndicat des postiers du Canada
	– certains employés	
Bureaux de poste à commission		Association canadienne des maîtres de poste
Services d'imprimerie	– non-surveillants	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Réparation des navires		Conseil des Métiers et du Travail des Chantiers Maritimes du Gouvernement Fédéral

(«Employeur»: l'Office national du film)

Catégorie de l'administration et du service extérieur	Institut professionnel du Service public du Canada
Catégorie du soutien administratif	Alliance de la Fonction publique du Canada
Catégorie de l'exploitation	Alliance de la Fonction publique du Canada
Catégorie technique	Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision

(«Employeur»: le Conseil national de recherches)

Bibliothéconomie	Institut professionnel du Service public du Canada
Chargés de recherche et agents du Conseil de recherches	
Services d'information	
Traduction	
Services administratifs	Association des employés du Conseil de recherches
Gestion des systèmes d'ordinateurs	
Achat et approvisionnement	
Catégorie technique	
*Communications	– surveillants
*	– non-surveillants

### Bargaining Unit

### Bargaining Agent

### Clerical and Office Equipment

## Data Processing

Secretarial, Stenographic, Typing

Operational Category — Supervisory  
— Non-Supervisory

\*Communications Officers

(Northern Canada Power Commission as “Employer”)

### Bargaining Unit

### Bargaining Agent

Operational Category – Non-Supervisory Public Service Alliance of Canada

\*As of April 1, 1975 employees in these bargaining units transferred to a new separate employer – Communications Security Establishment, Department of National Defence.



Commis et mécanographie

### Traitement mécanique des données

Secrétariat, sténographie, dactylographie

Catégorie de l'exploitation — surveillants

— non-surveillants

\*Agents des communications

«Employeur»: la Commission d'énergie du Nord canadien

Catégorie de l'exploitation

— non-surveillants

Alliance de la Fonction publique du Canada

\*Depuis le 1<sup>er</sup> Avril 1975, les employés membres de ces unités de négociation relèvent d'un nouvel employeur, soit le Centre de la sécurité des télécommunications (ministère de la Défense nationale).

TABLE 3  
Representation Votes in Certification Proceedings, 1967-1975<sup>1</sup>

Bargaining Unit Fiscal Year Vote Completed	Applicant	Number Eligible	Number Ballots Returned	% Return	% Eligible Voters Voting for Applicant
Lightkeepers (67-68)	PSAC	NS-378	320	81.8	80.7
Ships Crews (68-69)	PSAC	S-109	96	88.1	52.3
		NS-2,340	1,924	82.2	52.2
Electronics (68-69)	PSAC	1,927	1,837	95.3	35.3
Technical Category					
Defence					
Research Board (68-69)	PSAC	917	830	90.5	77.2
Ships Officers (68-69)	PSAC	1,202	1,117	92.9	36.6 PSAC
(Two Applications)	CMSG				55.65 CMSG
Dentistry (68-69)	PIPS	67	56	83.9	79.1
Economics, Sociology & Statistics. (68-69)	PIPS	894	766	85.7	80.3
Data Processing (68-69)	PSAC	1,339	1,022	76.3	71.5
Engineering and Land Survey (68-69)	PIPS	1,407	1,337	95	91.2
<sup>2</sup> Ships Officers Fisheries Research Board (69-70)	PSAC	43	41	95.3	51.1
Certain Part-Time Postal Employees (69-70)	CPU	2,557	2,218	86.6	77.8
<sup>3</sup> Administrative and Foreign Service Category Fisheries Research Board (69-70)	PIPS PSAC	15	14	93.3	80 PSAC 13.3 PIPS
Secretarial, Stenographic and Typing (69-70)	PSAC	10,274	9,546	92.9	91.7
<sup>4</sup> Administrative Support Category Northern Canada Power Commission (71-72)	PSAC	37	22	59.4	35.1
<sup>5</sup> Communications Officers National Research Council of Canada (73-74)	RCEA	254	228	89.7	52.3
<sup>6</sup> Economics, Sociology & Statistics	ESSA	2,063	1,561	75.6	53.2

Notes:

<sup>1</sup> There have been 16 mail representation votes held (including the one identified in note 5, above) in which there were 25,569 eligible voters and in which 22,707 ballots were cast, for an overall return of 88.4%.

<sup>2</sup> A second vote was held after objections were raised by the applicant in connection with a vote which had been previously directed and "taken", but not counted.

<sup>3</sup> In this case PIPS made an application for certification and the PSAC filed an intervener's application for certification. The Board directed that a representation vote be held with both names on the ballot.

<sup>4</sup> In this case the Board held a hearing for the purpose of hearing the representations of the parties as to what conclusions the Board should reach as a result of the vote in which 22 votes were cast out of 37 eligibles, 13 voted for the applicant and 9 against. Subsequently, the Board dismissed the application for certification in that it was not satisfied that a majority of the employees in the bargaining unit wished the applicant to represent them as their bargaining agent.

<sup>5</sup> This vote, during 1973-74, marked the first "manual" vote taken by the Board. Employees cast their ballots at a polling booth located on the premises of the employer. The return in this vote was 89.7%.

<sup>6</sup> A representation vote affecting the economics, sociology and statistics bargaining unit was conducted but not completed during 1974-75. The voters chose between the Economists, Sociologists and Statisticians' Association (ESSA), a new employee organization, and the Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPS) the certified bargaining agent. The result of vote was reported to the Board and a decision was pending at year end. Shortly after the commencement of the new year the Board directed the Registrar to count certain ballots that had not previously been counted. Subsequently the Board certified the Economists, Sociologists and Statisticians' Association as bargaining agent.

TABLEAU 3

Scrutins de représentation (procédures d'accréditation), 1967-1975<sup>1</sup>

Année financière où le vote relatif à l'unité de négociation a été tenu	Requérant	Nombre d'employés inscrits	Nombre de votes	Pourcentage votants	Pourcentage des votants qui ont voté pour le requérant
Gardiens de phares (1967-1968)	A.F.P.C.	NS-378	320	81.8	80.7
Équipages de navires (1968-1969)	A.F.P.C.	S-109	96	88.1	52.3
		NS-2,340	1,924	82.2	52.2
Électronique (1968-1969)	A.F.P.C.	1,924	1,837	95.3	35.3
Catégorie technique Conseil de recherches pour la défense (1968-1969)	A.F.P.C.	917	830	90.5	77.2
Officiers de navire (1968-1969) (deux demandes)	A.F.P.C.	1,202	1,117	92.9	36.6 A.F.P.C.
	G.M.M.C.				55.65 G.M.M.C.
Art dentaire (1968-1969)	I.P.S.P.	67	56	83.9	79.1
Économique, sociologie et statistique (1968-1969)	I.P.S.P.	894	766	85.7	80.3
Traitement mécanique des données (1968-1969)	A.F.P.C.	1,339	1,022	76.3	71.5
Génie et arpentage (1968-1969)	I.P.S.P.	1,407	1,337	95	91.2
<sup>2</sup> Officiers de navire de l'Office des recherches sur les pêcheries (1969-1970)	A.F.P.C.	43	41	95.3	51.1
Certains employés à temps partiel des postes (1969-1970)	C.U.P.	2,557	2,218	86.6	77.8
<sup>3</sup> Catégorie de l'administration et du service extérieur, Office des recherches sur les pêcheries (1969-1970)	I.P.S.P.	15	14	93.3	80 A.F.P.C.
	A.F.P.C.				13.3 P.I.P.S.
Secrétariat, sténographie, dactylographie (1969-1970)	A.F.P.C.	10,274	9,546	92.9	91.7
<sup>4</sup> Catégorie du soutien administratif, Commission d'énergie du Nord canadien (1971-1972)	A.F.P.C.	37	22	59.4	35.1
<sup>5</sup> Agents des communications, Conseil national de recherches du Canada (1973-1974)	A.E.C.R.	254	228	89.7	52.3
<sup>6</sup> Économique, sociologie et statistique	A.E.S.S.	2,063	1,561	75.6	53.2

## Remarques:

<sup>1</sup> Seize scrutins de représentation ont été tenus par courrier (dont celui qui est mentionné à la remarque n° 5 ci-dessus); 25,569 employés y avaient droit de vote et 22,707 d'entre eux, soit 88.4 p. 100, s'en sont prévalus.

<sup>2</sup> Après la tenue d'un scrutin ordonné par la Commission, mais avant le dépouillement des bulletins, le requérant a soulevé certaines exceptions et on a procédé à un second scrutin.

<sup>3</sup> Dans cette affaire, l'Institut professionnel du Service public du Canada a demandé l'accréditation et l'Alliance de la Fonction publique du Canada a produit une demande d'accréditation à titre d'intervenante. La Commission a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation, les noms des deux syndicats devant figurer sur les bulletins.

<sup>4</sup> Dans cette affaire, la Commission a tenu une audition pour entendre les observations des parties sur les conclusions auxquelles elle devrait arriver par suite du résultat du scrutin où 22 des 37 votants inscrits avaient exercé leur droit de vote, 13 en faveur du requérant et 9 contre. Par la suite, la Commission a rejeté la demande d'accréditation, n'étant pas convaincue que la majorité des employés de l'unité de négociation désiraient que le requérant les représente à titre d'agent négociateur.

<sup>5</sup> En 1973-1974, la Commission a son premier scrutin «sur place». Les employés ont voté dans un isolement installé dans les locaux de l'employeur. Les votants inscrits ont exercé leur droit de vote dans une proportion de 89.7 p. 100.

<sup>6</sup> En 1974-1975, un scrutin de représentation touchant l'unité de négociation de l'économique, de la sociologie et de la statistique a été tenu mais pas complété en 1974-75. Les votants devaient choisir entre l'Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s (A.E.S.S.), nouvelle association d'employés, et l'Institut professionnel du Service public du Canada (I.P.S.P.), agent négociateur accrédité. Le résultat du scrutin a été communiqué à la Commission dont la décision était en instance à la fin de l'année. Au début de la nouvelle année, elle a ordonné au greffier de dépouiller certains bulletins de vote qui n'avaient pas encore été comptés. Par la suite, elle a accrédité l'Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s à titre d'agent négociateur.

TABLE 4  
Complaints: Various Sections of Act

	67/68	68/69	69/70	70/71	71/72	72/73	73/74	74/75	Total
Received	4	11	65	9	9	2	6	15	121
Decided	1	4	14	8	2	—	1	4	34
Withdrawn	—	2	33	7	3	9	3	9	66
Terminated	—	2	11	2	—	—	—	1	16

*Note:* There was a decision pending in one of the five complaints carried forward into 1975-76.

TABLE 5  
Questions of Law or Jurisdiction (Section 23)

	67/68	68/69	69/70	70/71	71/72	72/73	73/74	74/75	Total
Received	1	4	2	7	9	23	12	27	85
Decided	1	—	3	2	3	5	15	20	49
Withdrawn	—	—	—	2	2	—	2	6	12

*Note:* There were decisions pending at year end in 12 of the 24 cases carried forward into 1975-76. The remaining 12 cases had not yet been heard by the Board.



TABLEAU 4  
Plaintes portées en vertu de divers articles de la loi

	67/68	68/69	69/70	70/71	71/72	72/73	73/74	74/75	Total
Plaintes reçues	4	11	65	9	9	2	6	15	121
Plaintes tranchées	1	4	14	8	2	—	1	4	34
Plaintes retirées	—	2	33	7	3	9	3	9	66
Plaintes où il a été mis fin aux procédures	—	2	11	2	—	—	—	1	16

*Remarque:* Une décision était en instance à l'égard d'une des cinq plaintes reportées à 1975-1976.

TABLEAU 5  
Questions de droit ou de compétence (article 23)

	67/68	68/69	69/70	70/71	71/72	72/73	73/74	74/75	Total
Renvois produits	1	4	2	7	9	23	12	27	85
Renvois tranchés	1	—	3	2	3	5	15	20	49
Renvois retirés	—	—	—	2	2	—	2	6	12

*Remarque:* A la fin de l'année, les décisions relatives à 12 des 24 affaires reportées à l'année 1975-1976 étaient en instance. Les douze autres affaires n'avaient pas encore été entendues par la Commission.

TABLE 6  
Dispute Resolution Process

Certified bargaining agents	Approximate number of Employees in certified bargaining units	Number of bargaining units
Public Service Alliance of Canada	164,588	44 < 10C* 34A*
Professional Institute of the Public Service	19,011	34 < 4C 30A
Research Council Employees' Association	2,149	12A
Syndicat Général du cinéma et de la télévision	377	1A
Letter Carriers' Union of Canada	16,449	1C
Canadian Union of Postal Workers	23,000	1C
Council of Graphics Arts Unions of the Public Service of Canada	1,230	1C
Canadian Air Traffic Control Association	2,198	1C
Professional Association of Foreign Service Officers	983	1A
Association of Postal Officials of Canada	3,578	1A
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council	2,595	1C
Canadian Postmasters' Association	8,211	1C
Canadian Merchant Service Guild	1,026	1A
Local 2228, International Brotherhood of Electrical Workers	2,703	1C
	248,098	101 < 21C 80A

\*A: Arbitration

C: Conciliation

Notes:

1. The Fisheries Research Board and the Defence Research Board are no longer separate employers. The employees in the fourteen bargaining units affected were absorbed in the appropriate unit in respect of which Treasury Board is employer.
2. A bargaining unit of Ships Pilots moves out of the jurisdiction of the Board.
3. In fact the Board has certified 119 bargaining units. One of these, Communications Officers at NRC and PIPS as bargaining agent, then later chose RCEA. While there was a switch in bargaining agent there was no new bargaining unit established.  
During the 1974-75 fiscal year, the Board revoked the certification of the Council of Postal Unions in respect of two bargaining units. Subsequently the Letter Carriers' Union of Canada and the Canadian Union of Postal Workers were each certified for one bargaining unit. These bargaining units were not identical to the two previous CPU units. This table was reduced by two CPU bargaining units and then increased by the two units in respect of which LCUC and CUPW were certified.

TABLEAU 6  
Méthode de règlement des différents

Agent négociateur accrédité	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation accréditées	Nombre d'unités de négociation accréditées
Alliance de la Fonction publique du Canada	164,588	44 < 10C* 34A*
Institut professionnel du Service public du Canada	19,011	34 < 4C 30A
Association des employés du Conseil de recherches	2,149	12A
Syndicat Général du cinéma et de la télévision	377	1A
Union des facteurs du Canada	16,449	1C
Syndicat des postiers du Canada	23,000	1C
Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada	1,230	1C
Association canadienne du Contrôle du Trafic Aérien	2,198	1C
Association professionnelle des agents du Service extérieur	983	1A
Association des officiers des postes du Canada	3,578	1A
Conseil des Métiers et du travail des Chantiers Maritimes du Gouvernement Fédéral	2,595	1C
Association canadienne des maîtres de poste	8,211	1C
Gilde de la marine marchande du Canada	1,026	1A
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)	2,703	1C
	248,098	101 < 21C 80A

\*A—Arbitrage  
C—Conciliation

*Remarques:*

1. L'Office des recherches sur les pêcheries et le Conseil de recherches pour la défense ne sont plus des employeurs distincts. Les employés qui faisaient auparavant partie des quatorze unités de négociation en cause ont été intégrés dans les unités appropriées à l'égard desquelles le Conseil du Trésor est l'employeur.
2. Une unité de négociation de pilotes de navire ne relève plus de la compétence de la Commission.
3. La Commission a effectivement accrédité 119 unités de négociation. Toutefois, l'une d'elles celle des agents des communications du Conseil national de recherches dont l'Institut professionnel du Service public du Canada était l'agent négociateur, a opté ultérieurement pour l'Association des employés du Conseil de recherches. Bien qu'il y ait eu passage d'un agent négociateur à l'autre, aucune nouvelle unité de négociation n'a été établie.  
Pendant l'année financière 1974-1975, la Commission a révoqué l'accréditation du Conseil des Unions d'employés des postes (C.U.E.P.) à l'égard de deux unités de négociation. Puis elle a accrédité l'Union des facteurs du Canada et le Syndicat des postiers du Canada à l'égard d'une unité de négociation chacun; ces dernières ne sont pas identiques aux deux autres que représentait le Conseil des Unions d'employés des postes. Dans le tableau, on a supprimé les deux unités autrefois représentées par le C.U.E.P. et on a ajouté les deux qui relèvent respectivement de l'U.F.C. et du S.P.C.

TABLE 7  
Alterations in Dispute Process Specification, 1967-1975

Bargaining Unit	Estimated No. of Employees	Parties	Alter- ation
1970-71			
Communications	900	PSAC-TB	A* to C*
Communications	47	RCEA-NRC	C to A
Education	2,150	PSAC-TB	A to C
1971-72			
Scientific and Professional Cat. all employees except defence scientific Service Officers	9	PIPS-DRB	C to A
Heating, Power and Stationary Plant Operation	S-593	PSAC-TB	A to C
	NS-2,334	PSAC-TB	A to C
Firefighters	S-239	PSAC-TB	A to C
	NS-1,196	PSAC-TB	A to C
General Labour and Trades	S-1,853	PSAC-TB	A to C
	NS-19,856	PSAC-TB	A to C
Operational Category Non-Supervisory	NS-629	PSAC-DRB	A to C
1972-73			
Communications	900	PSAC-TB	C to A
Revenue Postal Operations	11,163	CPA-TB	A to C
1973-74			
Radio Operations	1,148	PSAC-TB	C to A
Veterinary Science	458	PIPS-TB	A to C
Translation	316	PIPS-TB	A to C
Firefighters	S-239	PSAC-TB	C to A
	NS-1,196	PSAC-TB	C to A
1974-75			
Scientific Research	2,035	PIPS-TB	A to C
Primary Products Inspection	2,532	PSAC-TB	A to C
Operational Category non-supervisory	167	PSAC-NCPC	A to C
Nursing	1,946	PIPS-TB	A to C
Communications	836	PSAC-TB	A to C

\*A: Arbitration  
C: Conciliation



TABLEAU 7

Modifications apportées au choix de la méthode de règlement des différends, 1967-1975

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Parties	Modifi- cation
1970-1971			
Communications	900	A.F.P.C.—C.T.	A* à C*
Communications	47	A.E.C.P.—C.N.R.	C à A
Enseignement	2,150	A.F.P.C.—C.T.	A à C
1971-1972			
Catégorie scientifique et professionnelle, tous les employés autres que les agents du service scientifique pour la défense	9	I.P.S.P.—C.R.D.	C à A
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	S-593	A.F.P.C.—C.T.	A à C
Pompiers	NS-2,334	A.F.P.C.—C.T.	A à C
	S-239	A.F.P.C.—C.T.	A à C
	NS-1,196	A.F.P.C.—C.T.	A à C
Manceuvres et hommes de métier	S-1,853	A.F.P.C.—C.T.	A à C
	NS-19,856	A.F.P.C.—C.T.	A à C
Catégorie de l'exploitation, non-surveillants	NS-629	A.F.P.C.—C.R.D.	A à C
1972-1973			
Communications	900	A.F.P.C.—C.T.	C à A
Bureaux de poste à commission	11,163	A.C.M.P.—C.T.	A à C
1973-1974			
Radiotélégraphie	1,148	A.F.P.C.—C.T.	C à A
Médecine vétérinaire	458	I.P.S.P.—C.T.	A à C
Traduction	316	I.P.S.P.—C.T.	A à C
Pompiers	S,239	A.F.P.C.—C.T.	C à A
	NS-1,196	A.F.P.C.—C.T.	C à A
1974-1975			
Recherche scientifique	2,035	I.P.S.P.—C.T.	A à C
Inspection des produits primaires	2,532	A.F.P.C.—C.T.	A à C
Catégorie de l'exploitation, non-surveillants	167	A.F.P.C.—C.T.	A à C
Sciences infirmières	1,946	I.P.S.P.—C.T.	A à C
Communications	836	A.F.P.C.—C.T.	A à C

\*A: Arbitrage  
C: Conciliation

TABLE 8  
Bargaining Units Where Conciliation Specified

Bargaining Unit	Approximate Number of Employees	Bargaining Agent
Education	3,541	PSAC
Ship Repair	2,595	FGDTLC
Printing Operations (non-supervisory)	1,230	CGAU
Air Traffic Control	2,198	CATCA
Ships Crews – Supervisory	2,104	PSAC
Ships Crews – Non-Supervisory	507	PSAC
Electronics	2,703	IBEW (Local 2228)
General Labour & Trades – Supervisory	3,105	PSAC
General Labour & Trades – Non-Supervisory	15,942	PSAC
Heating, Power & Stationary Plant Operations – Supervisory	196	PSAC
Heating, Power & Stationary Plant Operations – Non-Supervisory	2,856	PSAC
Revenue Postal Operations	8,211	CPA
Veterinary Science	551	PIPS
Translation	897	PIPS
Scientific Research	2,035	PIPS
Primary Products Inspection	2,532	PSAC
Postal Operations (Letter Carriers)	16,449	LCUC
Postal Operations (Postal Clerks)	23,000	CUPW
Nursing	1,946	PIPS
Communications	836	PSAC
Operational Category, Non-Supervisors Northern Canada		
Power Commission	167	PSAC
TOTAL:	93,601	

TABLEAU 8

Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Enseignement	3,541	A.F.P.C.
Réparation des navires	2,595	C.M.T.C.M.G.F.
Services d'imprimerie (non-surveillants)	1,230	C.U.A.G.
Contrôle du trafic aérien	2,198	A.C.C.T.A.
Équipages de navires — surveillants	2,104	A.F.P.C.
Équipages de navires — non-surveillants	507	A.F.P.C.
Électronique	2,703	F.I.O.E. (section locale 2228)
Manœuvres et hommes de métier — surveillants	3,105	A.F.P.C.
Manœuvres et hommes de métier — non-surveillants	15,942	A.F.P.C.
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes surveillants	196	A.F.P.C.
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes non-surveillants	2,856	A.F.P.C.
Bureaux de poste à commission	8,211	A.C.M.P.
Médecine vétérinaire	551	I.P.S.P.
Traduction	897	I.P.S.P.
Recherche scientifique	2,035	I.P.S.P.
Inspection des produits primaires	2,532	A.F.P.C.
Manutention du courrier (facteurs)	16,449	U.F.C.
Manutention du courrier (commis des postes)	23,000	S.P.C.
Sciences infirmières	1,946	I.P.S.P.
Communications	836	A.F.P.C.
Catégorie de l'exploitation (non-surveillants), Commission d'énergie du Nord Canadien	167	A.F.P.C.
TOTAL:	93,601	

TABLE 8A  
Bargaining Units Where Arbitration Specified

Bargaining Unit	Approximate Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as "Employer"</i>		
Actuarial Science	20	PIPS
Agriculture	333	PIPS
Architecture	302	PIPS
Biological Science	702	PIPS
Chemistry	389	PIPS
Dentistry	64	PIPS
Engineering and Land Survey	2,062	PIPS
Economics, Sociology and Statistics	2,270	PIPS
Forestry	110	PIPS
Home Economics	63	PIPS
Historical Research	209	PIPS
Law	36	PIPS
Library Science	369	PIPS
Mathematics	123	PIPS
Medicine	291	PIPS
Meteorology	510	PIPS
Occupational and Physical Therapy	64	PIPS
Physical Science	452	PIPS
Pharmacy	81	PIPS
Psychology	83	PIPS
Scientific Regulation	496	PIPS
Social Work	160	PIPS
Commerce	1,294	PIPS
Computer Systems Administration	1,808	PIPS
Aircraft Operations	336	PIPS
Auditing	2,468	PSAC
Administrative Services	4,016	PSAC
Financial Administration	1,268	PSAC
Information Services	845	PSAC
Purchasing and Supply	1,189	PSAC
Programme Administration	20,186	PSAC
Welfare Programmes	1,509	PSAC
Drafting and Illustration	2,016	PSAC
Engineering and Scientific Support	7,408	PSAC
Educational Support	245	PSAC
General Technical	1,487	PSAC
Photography	207	PSAC
Radio Operations	1,107	PSAC
Social Science Support	1,338	PSAC
Technical Inspection	1,167	PSAC
Clerical and Regulatory	46,365	PSAC
Data Processing	2,774	PSAC
Office Equipment Operations	696	PSAC
Secretarial, Stenographic, Typing	12,402	PSAC
Telephone Operation	310	PSAC
Correctional – Supervisory	152	PSAC
– Non-Supervisory	3,227	PSAC
Firefighters – Supervisory	122	PSAC
– Non-Supervisory	1,279	PSAC
General Services – Supervisory	2,011	PSAC
– Non-Supervisory	11,808	PSAC



TABLEAU 8A

Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
<i>«Employeur»: le Conseil du Trésor</i>		
Actuariat	20	I.P.S.P.
Agriculture	333	I.P.S.P.
Architecture	302	I.P.S.P.
Sciences biologiques	702	I.P.S.P.
Chimie	389	I.P.S.P.
Art dentaire	64	I.P.S.P.
Génie et arpentage	2,062	I.P.S.P.
Économique, sociologie et statistique	2,270	I.P.S.P.
Sciences forestières	110	I.P.S.P.
Science domestique	63	I.P.S.P.
Recherche historique	209	I.P.S.P.
Droit	36	I.P.S.P.
Bibliothéconomie	369	I.P.S.P.
Mathématiques	123	I.P.S.P.
Médecine	291	I.P.S.P.
Météorologie	510	I.P.S.P.
Ergothérapie et physiothérapie	64	I.P.S.P.
Sciences physiques	452	I.P.S.P.
Pharmacie	81	I.P.S.P.
Psychologie	83	I.P.S.P.
Réglementation scientifique	496	I.P.S.P.
Service social	160	I.P.S.P.
Commerce	1,294	I.P.S.P.
Gestion des systèmes d'ordinateurs	1,808	I.P.S.P.
Navigation aérienne	336	I.P.S.P.
Vérification	2,468	A.F.P.C.
Services administratifs	4,016	A.F.P.C.
Gestion des finances	1,268	A.F.P.C.
Services d'information	845	A.F.P.C.
Achat et approvisionnement	1,189	A.F.P.C.
Gestion de l'exécution	20,186	A.F.P.C.
Programmes de bien-être social	1,509	A.F.P.C.
Dessin et illustrations	2,016	A.F.P.C.
Soutien technologique et scientifique	7,408	A.F.P.C.
Soutien de l'enseignement	245	A.F.P.C.
Techniciens divers	1,487	A.F.P.C.
Photographie	207	A.F.P.C.
Radiotélégraphie	1,107	A.F.P.C.
Soutien des sciences sociales	1,338	A.F.P.C.
Inspection technique	1,167	A.F.P.C.
Commis aux écritures et aux règlements	46,865	A.F.P.C.
Traitement mécanique des données	2,774	A.F.P.C.
Mécanographie	696	A.F.P.C.
Secrétariat, sténographie, dactylographie	12,402	A.F.P.C.
Téléphonistes	310	A.F.P.C.
Services correctionnels		
— surveillants	152	A.F.P.C.
— non-surveillants	3,227	A.F.P.C.
Pompiers		
— surveillants	122	A.F.P.C.
— non-surveillants	1,279	A.F.P.C.
Services divers		
— surveillants	2,011	A.F.P.C.
— non-surveillants	11,808	A.F.P.C.

Bargaining Unit	Approximate Number of Employees	Bargaining Agent
Hospital Services – Supervisory	367	PSAC
– Non Supervisory	3,825	PSAC
Lightkeepers – Supervisory	247	PSAC
– Non-Supervisory	287	PSAC
Printing Operations – Supervisory	87	PSAC
Railway Mail Clerks	107	PSAC
Foreign Affairs	983	PAFSO
Ships Officers	1,026	CMSG
Postal Operations – Supervisory	3,578	APOC
<i>National Film Board as "Employer"</i>		
Administrative and Foreign Service Category	128	PIPS
Administrative Support Category	214	PSAC
Operational Category	66	PSAC
Technical Category	377	SGCT
<i>National Research Council as "Employer"</i>		
Library Science	50	PIPS
Research Officers and Research Council Officers	740	PIPS
Information Services	32	PIPS
Translation	5	PIPS
Administrative Services	37	RCEA
Computer Systems Administration	53	RCEA
Purchasing and Supply	0	RCEA
Technical Category	998	RCEA
Communications – Supervisory	10	RCEA
– Non-Supervisory	34	RCEA
Clerical and Office Equipment	322	RCEA
Data Processing	19	RCEA
Secretarial, Stenographic, Typing	112	RCEA
Operational Category – Supervisory	39	RCEA
– Non-Supervisory	259	RCEA
Communications Officers	266	RCEA
TOTAL:	154,497	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Services hospitaliers		
– surveillants	367	A.F.P.C.
– non-surveillants	3,825	A.F.P.C.
Gardiens de phare		
– surveillants	247	A.F.P.C.
– non-surveillants	287	A.F.P.C.
Services d'imprimerie		
– surveillants	87	A.F.P.C.
Commis ambulants	107	A.F.P.C.
Affaires extérieures	983	A.P.A.S.E.
Officiers de navire	1,026	G.M.M.C.
Manutention du courrier		
– surveillants	3,578	A.O.P.C.
<i>«Employeur»: L'Office national du film</i>		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	128	I.P.S.P.
Catégorie du soutien administratif	214	A.F.P.C.
Catégorie de l'exploitation	66	A.F.P.C.
Catégorie technique	377	S.G.C.T.
<i>«Employeur»: le Conseil national de recherches</i>		
Bibliothéconomie	50	I.P.S.P.
Agents de recherche et agents du Conseil de recherches	740	I.P.S.P.
Services d'information	32	I.P.S.P.
Traduction	5	I.P.S.P.
Services administratifs	37	A.E.C.R.
Gestion des systèmes d'ordinateurs	53	A.E.C.R.
Achat et approvisionnement	0	A.E.C.R.
Catégorie technique	998	A.E.C.R.
Communications		
– surveillants	10	A.E.C.R.
– non-surveillants	34	A.E.C.R.
Commis et mécanographie	322	A.E.C.R.
Traitement mécanique des données	19	A.E.C.R.
Secrétariat, sténographie, dactylographie	112	A.E.C.R.
Catégorie de l'exploitation		
– surveillants	39	A.E.C.R.
– non-surveillants	259	A.E.C.R.
Agents des communications	266	A.E.C.R.
TOTAL	154,497	

TABLE 9  
Disputes Referred to and Awards Issued by Arbitration Tribunal, 1974-75

Bargaining Unit	Bargain- ing Agent <sup>1</sup>	Em- ployer <sup>2</sup>	Disposition			
			Settled by Parties	Settled with Assistance of Mediator or Con- ciliator	Arbitral Award	Carried To Next Fiscal Year
Financial Administration Group	PSAC	TB*			X	
Programme Administration Group	PSAC*	TB			X	
Purchasing & Supply Group	PSAC	TB*			X	
Administrative Services Group	PSAC	TB*			X	
Information Services Group	PSAC	TB*			X	
Secretarial Stenographic and Typing Group	PSAC	TB*	X			
Firefighters Group						
(Supervisory and Non Supervisory)	PSAC*	TB			X	
Office equipment Group	PSAC*	TB	X			
Telephone Operation Group	PSAC*	TB	X			
Welfare Programmes Group	PSAC*	TB	X			
Data processing	PSAC*	TB			X	
Technical Category	RCEA *	NRC		X		
Chemistry Group	PIPS	TB			X	
Architecture and Town Planning Group	PIPS*	TB*			X	
Engineering and Scientific Support Group	PSAC*	TB			X	
Historical Research Group	PIPS	TB*			X	
Mathematics Group	PIPS*	TB		X		
Economics, Sociology and Statistics Group	PIPS*	TB		X		
Computer Systems Administration Group	PIPS*	TB		X		
Auditing Group	PSAC*	TB			X	
Correctional Group (Supervisory & Non-Supervisory)	PSAC	TB*			X	
Technical Inspection Group	PSAC*	TB*			X	
General Technical Group	PSAC*	TB	X			
Drafting & Illustration Group	PSAC*	TB			X	
Social Science Support Group	PSAC	TB*	X			
Hospital Services Group, (Supervisory & Non-Supervisory)	PSAC*	TB				X
Communications Group. (Supervisory & Non-Supervisory)	RCEA *	NRC	X			
Firefighters Group (Supervisory and Non-Supervisory)	PSAC*	TB				X

\*Indicates the party requesting arbitration

<sup>1</sup>Research Council Employees Association (RCEA); Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPS); Public Service Alliance of Canada (PSAC).

<sup>2</sup>National Research Council (NRC); Treasury Board (TB).

Note: A request for Arbitration by the PSAC in respect of the Defence Research Board, Operational Category (Supervisory) was carried to the present fiscal year, but in view of Order in Council PC1974-445 of February 26, 1974, transferring the Defence Research Board as separate employer from Part II of Schedule I of the Public Service Staff Relations Act to Part I of Schedule I of the Act, the dispute could not be referred to the Public Service Arbitration Tribunal pursuant to section 65 of the Act. The request was set aside and the proceedings terminated.



TABLEAU 9

Différends portés devant le Tribunal d'arbitrage et décisions rendues par ce dernier, 1974-1975

Unité de négociation	Agent négociateur <sup>1</sup>	Employeur <sup>2</sup>	Règlement du différend			
			Différend réglé par les parties	Différend réglé avec l'aide d'un médiateur ou d'un conciliateur	Décision arbitrale	Affaire reportée à l'année financière suivante
Groupe: gestion des finances	A.F.P.C.	C.T.*			X	
Groupe: gestion de l'exécution	A.F.P.C.*	C.T.			X	
Groupe: achat et approvisionnement	A.F.P.C.	C.T.*			X	
Groupe: services administratifs	A.F.P.C.	C.T.*			X	
Groupe: services d'information	A.F.P.C.	C.T.*			X	
Groupe: secrétariat, sténographie, dactylographie	A.F.P.C.	C.T.*	X			
Groupe: pompiers (surveillants et non-surveillants)	A.F.P.C.	C.T.			X	
Groupe: mécanographie	A.F.P.C.	C.T.	X			
Groupe: téléphonistes	A.F.P.C.	C.T.	X			
Groupe: programmes de bien-être social	A.F.P.C.	C.T.	X			
Groupe: traitement mécanique des données	A.F.P.C.*	C.T.			X	
Catégorie technique	A.E.C.R.*	C.N.R.		X		
Groupe: chimie	I.P.S.P.	C.T.			X	
Groupe: architecture et urbanisme	I.P.S.P.*	C.T.*			X	
Groupe: soutien technologie et scientifique	A.F.P.C.*	C.T.			X	
Groupe: recherche historique	I.P.S.P.	C.T.*			X	
Groupe: mathématiques	I.P.S.P.*	C.T.		X		
Groupe: économique sociologie et statistique	I.P.S.P.*	C.T.		X		
Groupe: gestion des systèmes d'ordinateurs	I.P.S.P.*	C.T.		X		
Groupe vérification	A.F.P.C.*	C.T.			X	
Groupe: services correctionnels (surveillants et non-surveillants)	A.F.P.C.	C.T.*			X	
Groupe: inspection technique	A.F.P.C.*	C.T.			X	
Groupe: techniciens divers	A.F.P.C.*	C.T.	X			
Groupe: dessin et illustrations	A.F.P.C.*	C.T.			X	
Groupe: soutien des sciences sociales	A.F.P.C.	C.T.*	X			
Groupe: services hospitaliers (surveillants et non-surveillants)	A.F.P.C.*	C.T.				X
Groupe: communications (surveillants et non-surveillants)	A.E.C.R.*	C.N.R.	X			
Groupe: pompiers (surveillants et non-surveillants)	A.F.P.C.*	C.T.				X

\*Partie qui a demandé l'arbitrage

<sup>1</sup> Association des employés du Conseil de recherches (A.E.C.R.); Institut professionnel du Service public du Canada<sup>2</sup> (I.P.S.P.); alliance de la Fonction publique du Canada (A.F.P.C.)<sup>3</sup> Conseil national de recherches (C.N.R.); Conseil du Trésor (C.T.)

Remarque: Une demande d'arbitrage produite par l'A.F.P.C. à l'égard de la catégorie de l'exploitation (surveillants), Conseil de recherches pour la défense, a été reportée à la présente année financière. Mais par suite de l'adoption, le 26 février 1974, du décret du C.P. n° 1974-445, qui a fait passer le Conseil de recherches pour la défense, autrefois employeur distinct, de la partie II de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique à la partie I de l'annexe I de ladite loi, le différend n'a pu être renvoyé au Tribunal d'arbitrage de la Fonction publique aux termes de l'article 65 de la loi. On a donc annulé la demande et mis fin aux procédures.

TABLE 10  
Dispute Process Specification, 1967-75; Summary

Fiscal Year	67/68	68/69	69/70 Note 1	70/71 Note 2	71/72 Note 3	72/73 Note 4	73/74 Note 5	74/75 Note 6 Note 7 Note 8
Number of Bargaining Units Specification during year	55 26A 4C	45 61A 6C	14 13A 4C	1 1A —	— — —	1 1A —	1 1A —	2 2C —
At year end	26A 4C	87A 10C	100A 14C	101A 14C	89A 19C	90A 19C	91A 17C	80A 21C

*Notes:*

1. In Table 10 of the 7th annual report the cumulative total of 114 certified bargaining units for the first three fiscal years was correct, the distribution for the three years was not. During the 1967-68 fiscal year 55 units were certified, 45 during the second and 14 during the fiscal year 1969-70. The record of specifications was correct as shown.
2. There were three alterations in dispute process specification during 1970-71.
3. There were eight alterations during 1971-72.
4. There were two alterations during 1972-73.
5. There were five alterations during 1973-74.
6. There were five alterations during 1974-75.
7. One of the two specifications made during 1974-75 followed certification by the Board of a union which had filed an intervener's application for certification in a case and both the applicant and the intervener were certified, the Board finding two bargaining units appropriate for collective bargaining.
8. To reconcile the cumulative total of bargaining units certified as shown in this table with the figure shown in Table 6, see notes following the latter table.

TABLE 11  
Managerial or Confidential Exclusions: By Category  
Treasury Board as Employer

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees	Number of Employees Excluded	% Excluded
Scientific and Professional	27	19,730	2,558	12.97
Administrative and Foreign Service	10	33,995	7,565	22.25
Technical	13	23,770	751	3.16
Administrative Support	6	63,383	8,359	13.19
Operational	24	103,292	783	.76
Total	80	244,170	20,016	8.2

TABLEAU 10

Choix de la méthode de règlement des différends, 1967-1975: résumé

Année financière	67/68	68/69	69/70 Remar- que <sup>1</sup>	70/71 Remar- que <sup>2</sup>	71/72 Remar- que <sup>3</sup>	72/73 Remar- que <sup>4</sup>	73/74 Remar- que <sup>5</sup>	74/75 Remarque <sup>6</sup> Remarque <sup>7</sup> Remarque <sup>8</sup>
Nombre d'unités de négociation	55	45	14	1	—	1	1	2
Choix effectué pendant l'année	26A 4C	61A 6C	13A 4C	1A —	— —	1A —	1A —	2C —
A la fin de l'année	26A 4C	87A 10C	100A 14C	101A 14C	89A 19C	90A 19C	91A 17C	80A 21C

*Remarques:*

1. Le Tableau 10 du Septième rapport annuel indique que le total cumulatif des unités de négociation accréditées au cours des trois premières années financières s'établit à 114; cette donnée est exacte mais la distribution ne l'est pas. Pendant l'année financière 1967-1968, 55 unités ont été accréditées, 45 l'ont été l'année suivante et 14 l'ont été au cours de l'année financière 1969-1970. Les données relatives au choix de la méthode de règlement des différends sont exactes.
2. En 1970-1971, trois modifications ont été apportées au choix de la méthode de règlement des différends.
3. En 1971-1972, il y a eu huit modifications.
4. En 1972-1973, il y a eu deux modifications.
5. En 1973-1974, il y a eu cinq modifications.
6. En 1974-1975, il y a eu cinq modifications.
7. Un des choix de méthode faits en 1974-1975 a suivi l'accréditation par la Commission d'un syndicat qui avait produit une demande d'intervenant à l'égard d'une demande d'accréditation où tant le requérant que l'intervenant ont été accrédités, la Commission ayant jugé ces deux unités habiles à négocier collectivement.
8. Pour établir la concordance entre le total cumulatif des unités de négociation accréditées figurant au présent tableau et les chiffres du tableau 6, voir les remarques à la fin de ce dernier tableau.

TABLEAU 11

Employés exclus en tant que préposés à la  
gestion ou à des fonctions confidentielles: par catégorie  
(employeur: le Conseil du Trésor)

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Pourcentage des employés exclus
Scientifique et professionnelle	27	19,730	2,558	12.97
Administrative et du Service extérieur	10	33,995	7,565	22.25
Technique	13	23,770	751	3.16
Soutien administratif	6	63,383	8,359	13.19
Exploitation	24	103,292	783	.76
Total	80	244,170	20,016	8.2

TABLE 12  
Managerial or Confidential Exclusions:  
By Bargaining Agent and Category  
Treasury Board as Employer

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees	Number of Employees Excluded	% Excluded
P.I.P.S.	Scientific & Prof.	25	13,721	1,923	14.02
	Admin. & Foreign Svc.	3	3,999	382	9.55
	Technical	1	336	25	7.44
P.S.A.C.	Scientific & Prof.	2	6,009	635	10.57
	Admin. & Foreign Svc.	6	29,013	6,871	23.68
	Technical	9	17,507	476	2.72
	Admin. Support	6	63,383	8,359	13.19
	Operational	18	48,229	700	1.45
P.A.F.S.O.	Admin. & Foreign Svc.	1	983	312	31.74
C.A.T.C.A.	Technical	1	2,198	68	3.09
Local 2228					
I.B.E.W.	Technical	1	2,703	104	3.85
C.M.S.G.	Technical	1	1,026	78	7.6
A.P.O.C.	Operational	1	3,578	6	.17
C.P.A.	Operational	1	8,211	0	—
C.G.A.U.	Operational	1	1,230	16	1.3
F.G.D.T.L.C.	Operational	1	2,595	61	2.35
L.C.U.C.	Operational	1	16,449	0	—
C.U.P.W.	Operational	1	23,000	0	—
		80	244,170	20,016	8.2

TABLE 13  
Managerial or Confidential Exclusions: By Employer and Category  
Separate Employers

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees	Number of Employees Excluded	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD				
Administrative and Foreign Service	1	128	50	39.06
Technical	1	377	38	10.08
Administrative Support	1	214	52	24.3
Operational	1	66	0	—
Total	4	785	140	17.83
NATIONAL RESEARCH COUNCIL				
Scientific and Professional	2	790	34	4.3
Administrative and Foreign Service	6	393	48	26.77
Technical	1	998	7	.7
Administrative Support	5	497	110	24.28
Operational	2	298	0	—
Total	16	2,976	199	6.94
NORTHERN CANADA POWER COMMISSION				
Operational Category				
Non-Supervisory	1	167	41	24.55



TABLEAU 12

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des  
fonctions confidentielles: par agent négociateur et  
par catégorie  
(employeur: le Conseil du Trésor)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Pourcentage des employés exclus
I.P.S.P.	Scientifique et professionnelle	25	13,721	1,923	14.02
	Administrative et du Service extérieur	3	3,999	382	9.55
	Technique	1	336	25	7.44
A.F.P.C.	Scientifique et professionnelle	2	6,009	635	10.57
	Administrative et du Service extérieur	6	29,013	6,871	23.68
	Technique	9	17,507	476	2.72
	Soutien administratif	6	63,383	8,359	13.19
	Exploitation	18	48,229	700	1.45
A.P.A.S.E.	Administrative et du Service extérieur	1	983	312	31.74
A.C.C.T.A.	Technique	1	2,198	68	3.09
F.I.O.E., section locale 2228	Technique	1	2,703	104	3.85
G.M.M.C.	Technique	1	1,026	78	7.6
A.O.P.C.	Exploitation	1	3,578	6	.17
A.C.M.P.	Exploitation	1	8,211	0	—
C.U.A.G.	Exploitation	1	1,230	16	1.3
C.M.T.C.M.G.F.	Exploitation	1	2,595	61	2.35
U.F.C.	Exploitation	1	16,449	0	—
S.P.C.	Exploitation	1	23,000	0	—
		80	244,170	20,016	8.2

TABLEAU 13

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à  
des fonctions confidentielles: par employeur et par catégorie  
(employeurs distincts)

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Pourcentage des employés exclus
OFFICE NATIONAL DU FILM				
Administrative et du Service extérieur	1	128	50	39.06
Technique	1	377	38	10.08
Soutien administratif	1	214	52	24.3
Exploitation	1	66	0	—
Total	4	785	140	17.83
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES				
Scientifique et professionnelle	2	790	34	4.3
Administrative et du service extérieur	6	393	48	26.77
Technique	1	998	7	.7
Soutien administratif	5	497	110	24.28
Exploitation	2	298	0	—
Total	16	2,976	199	6.94
COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN				
Catégorie de l'exploitation, non-surveillants	1	167	41	24.55

TABLE 14

Managerial or Confidential Exclusions:  
By Bargaining Agent and Category  
Separate Employers

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees	Number of Employees Excluded	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD					
P.I.P.S.	Administrative and Foreign Service	1	128	50	39.06
S.G.C.T.	Technical	1	377	38	10.08
P.S.A.C.	Administrative Support	1	214	52	24.3
P.S.A.C.	Operational	1	66	0	—
TOTAL		4	785	140	17.83
NATIONAL RESEARCH COUNCIL					
P.I.P.S.	Scientific and Professional	2	790	34	4.3
P.I.P.S.	Administrative and Foreign Service	2	37	2	5.41
R.C.E.A.	Administrative and Foreign Service	4	356	46	35.56
R.C.E.A.	Technical	1	998	7	.7
R.C.E.A.	Administrative Support	5	497	110	24.28
R.C.E.A.	Operational	2	298	0	—
TOTAL		16	2,976	199	6.94
NORTHERN CANADA POWER COMMISSION					
P.S.A.C.	Operational Category Non-Supervisory	1	167	41	24.55

TABLE 15

Adjudication: References and Applications 1967-75

Fiscal Year	Interpretations S. 91(1)(a)	Discipline S. 91(1)(b)	Party & Party S. 98	Total	Applications Rule 55(b)(i)
1967-68	—	38	—	38	1
1968-69	18	46	2	66	2
1969-70	95	45	6	146	2
1970-71	153	22	4	179	1
1971-72	142	29	7	178	4
1972-73	114	46	16	176	2
1973-74	459	*243	17	719	0
1974-75	363	89	14	466	0
Totals	1344	558	66	1968	12

\*More than 200 of these references arose from closely related incidents. Following a series of meetings between the parties, some of which were sponsored by the Chief Adjudicator, these matters were resolved and the references withdrawn.

TABLEAU 14

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à  
des fonctions confidentielles: par agent négociateur et par catégorie  
(employeurs distincts)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Pourcentage des employés exclus
<b>OFFICE NATIONAL DU FILM</b>					
I.P.S.P.	Administrative et du Service extérieur	1	128	50	39,06
S.G.C.T.	Technique	1	377	38	10,08
A.F.P.C.	Soutien administratif	1	214	52	24,3
A.F.P.C.	Exploitation	1	66	0	—
TOTAL		4	785	140	17,83
<b>CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES</b>					
I.P.S.P.	Scientifique et professionnelle	2	790	34	4,3
I.P.S.P.	Administrative et du Service extérieur	2	37	2	5,41
A.E.C.R.	Administrative et du Service extérieur	4	356	46	35,56
A.E.C.R.	Technique	1	998	7	.7
A.E.C.R.	Soutien administratif	5	497	110	24,28
A.E.C.R.	Exploitation	2	298	0	—
TOTAL		16	2,976	199	6,94
<b>COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN</b>					
A.F.P.C.	Catégorie de l'exploitation, non-surveillants	1	167	41	24,55

TABLEAU 15

Arbitrage: renvois et demandes, 1967 à 1975

Année financière	Questions d'interprétation Al. 91(1)a)	Questions disciplinaires Al. 91(1)b)	Accusations d'une partie contre l'autre Art. 98	Total	Application Règle 55(b)(i)
1967-1968	—	38	—	38	1
1968-1969	18	46	2	66	2
1969-1970	95	45	6	146	2
1970-1971	153	22	4	179	1
1971-1972	142	29	7	178	4
1972-1973	114	46	16	176	2
1973-1974	459	*243	17	719	0
1974-1975	363	89	14	466	0
Totaux	1344	558	66	1968	12

\*Plus de 200 de ces renvois découlaient d'incidents étroitement liés les uns aux autres. Une série de réunions entre les parties, dont certaines ont été parrainées par l'arbitre en chef, ont permis de résoudre ces questions et les renvois ont été retirés.

TABLE 16

## Conciliation, Mediation, Examination

<i>A. Conciliation Boards</i>	
Requests	—
— from employer	9
— from bargaining agents	9
Total	9
Conciliation Effected Without Report	2
Reports Issued	4*
Reports Pending at Year End	4
<i>B. Conciliators</i>	
Requests	
— from employer	1
— from bargaining agents	2
Total	3
<i>C. Mediators</i>	
Cases in which Mediator Assisted	21
Settlements Effected	11
<i>D. Examination</i>	
Completed Examinations	25

\*One carried from 1973/74.

TABLEAU 16

## Conciliation, médiation, examen

<i>A. Bureaux de conciliation</i>	
Demandes produites	—
— par l'employeur	9
— par les agents négociateurs	9
Total	9
Conciliation sans production de rapport	2
Rapports produits	4*
Rapports en suspens à la fin de l'année	4
<i>B. Conciliateurs</i>	
Demandes produites	
— par l'employeur	1
— par les agents négociateurs	2
Total	3
<i>C. Médiateurs</i>	
Affaires ayant nécessité l'intervention d'un médiateur	21
Règlements conclus	11
<i>D. Examen</i>	
Examens terminés	25

\*Une demande reportée de 1973/74

















BINDING NOV 3 1981





3 1761 1146785 9